Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Živa Pogačnik

Skrb zase kot ključni dejavnik preprečevanja izgorelosti na Centru za socialno delo Gorenjska, enota Kranj

Diplomsko delo

Ljubljana, 2025

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Živa Pogačnik

Skrb zase kot ključni dejavnik preprečevanja izgorelosti na Centru za socialno delo Gorenjska, enota Kranj

Diplomsko delo

Mentor: doc. dr. Primož Rakovec

Ljubljana, 2025

Iskrena hvala mentorju doc. dr. Primožu Rakovcu za strokovno vodenje, hitro odzivnost in podporo.

Hvala družini za moralno podporo, prijateljem za spodbudo ter Jan tebi, za oporo in potrpežljivost skozi celoten študij.

Zahvala gre tudi vsem sodelujočim v raziskavi za njihov čas in dragocen prispevek.

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Živa Pogačnik

Naslov diplomske naloge: Skrb zase kot ključni dejavnik preprečevanja izgorelosti na Centru za socialno delo Gorenjska, enota Kranj

Leto: 2025

Število strani: 92

Število prilog: 3

Mentor: doc. dr. Primož Rakovec

Ključne besede: Skrb zase, področja skrbi zase, strategije skrbi zase, izgorelost, sočutna izčrpanost

Povzetek:

V teoretičnem delu diplomske naloge sem se osredotočila na skrb zase, izgorelost in sočutno izčrpanost. Raziskala sem, kako različni avtorji opredeljujejo skrb zase, katere so ravni in strategije skrbi zase. Zanimali so me tudi dejavniki tveganja za pojav izgorelosti in sočutne izčrpanosti, njuni vzroki, posledice in simptomi ter kako lahko izgorelost in sočutno izčrpanost preprečimo.

Raziskala sem, kako socialne in strokovne delavke ter delavci, zaposleni na Centru za socialno delo v Kranju, razumejo skrb zase, kako uspejo poskrbeti zase, na katerih področjih jim to najbolje uspeva in katere strategije skrbi zase so po njihovem mnenju najbolj učinkovite, da se izognejo negativnim posledicam, kot je izgorelost. Osredotočila sem se tudi na preprečevanje izgorelosti in kako se kažejo znaki pomanjkanja skrbi zase. Izvedla sem kvalitativno raziskavo, s katero sem pridobila poglobljene odgovore in uporabila metodo delno standardiziranega intervjuja, ki je intervjuvancem omogočal več svobode pri odgovarjanju na vprašanja.

Prišla sem do ugotovitev, da zaposleni na Centru za socialno delo Gorenjska v enoti Kranj skrb zase najpogosteje razumejo kot ločevanje med delom in zasebnim življenjem, kar vidijo kot ključen pogoj za dobro počutje in uspešno opravljanje poklica. Čeprav pogosto razmišljajo o skrbi zase, ugotavljajo, da zase ne poskrbijo dovolj. Za izboljšanje počutja zaposlenih na Centru za socialno delo v Kranju je smiselno, da organizacija zagotovi kadrovsko okrepitev, spodbujanje telesne aktivnosti in timskih dejavnosti, lažji dostop do psihološke podpore, redno preverjanje obremenitev ter postavljanje realnih ciljev in spodbujanje dela znotraj delovnega časa.

Title: Self-care as a key factor in preventing burnout at the Social Work Center Gorenjska, Kranj unit

Key words: Self-care, areas of self-care, self-care strategies, burnout, compassion fatigue

Summary:

In the theoretical part of my thesis, I focused on self-care, burnout and compassion fatigue. I researched how different authors define self-care, what are the areas of self-care, and what are the most common self-care strategies. I was also interested in the risk factors for burnout and compassion fatigue, their causes, consequences, symptoms, and how burnout and compassion fatigue can be prevented.

I researched how social and professional workers employed at the Social Work Center in Kranj understand self-care, how they manage to take care of themselves, in which areas they are most successful, and which self-care strategies they consider most effective in avoiding negative consequences such as burnout. I also focused on the prevention of burnout and how signs of a lack of self-care manifest themselves. I conducted qualitative research to obtain in-depth answers and used the method of a partially standardized interview, which allowed the interviewees more freedom in answering the questions.

I have come to the conclusion that employees at the Social Work Center Gorenjska, in the Kranj unit, most often understand self-care as a separation between work and private life, which they see as a key condition for well-being and successful performance of their profession. Although they often think about self-care, they do not take care of themselves enough. To improve the well-being of employees at the Social Work Center in Kranj, the organisation needs to provide staff reinforcement, encourage physical activity and team activities, facilitate access to psychological support, regularly check workloads, set realistic goals, and encourage work within working hours.

KAZALO VSEBINE

1. Uvod ... 1
2. Teoretični del ... 2
2.1. Skrb zase ... 2
2.1.1. Opredelitev pojma skrb zase ... 4
2.1.2. Ravni skrbi zase ... 6
2.1.3. Strategije skrbi zase ... 9
2.2. Izgorelost in sočutna izčrpanost ... 13
2.2.1. Dejavniki tveganja za izgorelost in sočutno izčrpanost ... 15
2.2.2. Vzroki in posledice izgorelosti in sočutne izčrpanosti ... 15
2.2.3. Simptomi izgorelosti in sočutne izčrpanosti ... 18
2.2.4. Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti ... 19
3. Formulacija problema ... 22
3.1. Raziskovalna vprašanja ... 22
4. Metodologija ... 23
4.1. Vrsta raziskave ... 23
4.2. Teme raziskovanja ... 23
4.3. Merski instrument ... 23
4.4. Populacija in vzorec ... 23
4.5. Zbiranje podatkov ... 24
4.6. Obdelava gradiva in analiza podatkov ... 24
5. Rezultati ... 26
5.1. Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj ... 26
5.2. Področja skrbi zase ... 29
5.3. Strategije skrbi zase ... 30
5.4. Izgorelost in sočutna izčrpanost ... 31
6. Razprava ... 36
6.1. Skrb zase na Centru za socialno delo, v enoti Kranj (Kako zaposleni na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj skrbijo zase?) ... 36
6.2. Strategije skrbi zase (Katere strategije skrbi zase so najučinkovitejše pri preprečevanju izgorelosti na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj?) ... 39
6.3. Pomanjkanje skrbi zase (Kako se kaže pomanjkanje skrbi zase pri zaposlenih na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj?) ... 41
6.4. Povezava med osebno skrbjo zase in znaki izgorelosti (Kakšna je povezava med osebno skrbjo zase in znaki izgorelosti?) ... 42
7. Sklepi ... 44

8. Predlogi 45
9. Viri in literatura 47
10. Priloge 52
10.1. Priloga 1: Smernice za intervju 52
10.2. Priloga 2: Odprto kodiranje 53
10.3. Priloga 3: Osno kodiranje 81

KAZALO TABEL

Tabela 1: Primer odprtega kodiranja intervjuja B 24

1. Uvod

Izraz skrb zase je v uporabi že več kot stoletje, kljub temu pa je šele v poznejšem delu 20. stoletja postal predmet znanstvenih razprav. Poseben poudarek je dobil v okviru psihoterapevtske prakse, kjer so strokovnjaki začeli prepoznavati nevarnosti, povezane z delom s posamezniki, ki so doživeli travme (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne & Dudley, 2019). Strokovnjaki, zaposleni v pomagajočih poklicih, se pogosto soočajo s stresom, izgorelostjo in poklicno izčrpanostjo, kar lahko negativno vpliva na kakovost njihovega dela. Učinkovita skrb zase lahko pomembno prispeva k ohranjanju njihovega dobrega počutja in profesionalne učinkovitosti (Posluns & Gall, 2020).

Socialni delavci delujejo na številnih področjih in v različnih okoljih, kjer se vsakodnevno soočajo z zahtevnimi izzivi. Njihovo delo pogosto vključuje obsežno in zapleteno dokumentacijo, veliko število primerov ter soočanje s čustveno zahtevnimi situacijami uporabnikov. Pri tem sodelujejo s posamezniki, družinami in skupinami, ki so doživeli hude travme ali se trenutno nahajajo v kriznih situacijah, kar socialne delavce izpostavlja intenzivnim in dolgotrajnim čustvenim obremenitvam. Takšna izpostavljenost lahko vodi v pojav sočutne izčrpanosti, sekundarnega travmatičnega stresa in izgorelosti, kar pogosto spremljajo občutki izgube smisla ter želja po zapustitvi organizacije ali celo poklica (Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor & Kim, 2015).

Pri preprečevanju izgorelosti lahko socialni delavci veliko naredijo sami. Ključno je, da poznajo svoje vrednote, prepoznajo dejavnosti, ki jih obremenjujejo ali razbremenjujejo, ter si postavijo jasne meje (Bajt, Jeriček Klanšček, & Britovšek, 2015). Pomembna je torej odločitev socialnih delavcev, da se popolnoma posvetijo skrbi zase, kar pa je osnova za zagotavljanje storitev uporabnikom (Dalphon, 2019). Izgorelost je pojav, ki pa ne zadeva le posameznika, temveč tudi širše delovno okolje, v katerem posameznik deluje. Preprečevanje izgorelosti mora biti celovit proces, ki vključuje tako osebno kot organizacijsko raven, saj je le z usklajenimi prizadevanji na obeh straneh mogoče dolgoročno varovati duševno zdravje zaposlenih in ohranjati njihovo delovno učinkovitost. Tudi organizacije namreč lahko s svojimi politikami pomembno prispevajo k zmanjševanju tveganj za izgorelost. Ključni so ukrepi, kot so ustrezna razporeditev delovnih nalog, realna pričakovanja glede obsega dela, redna evalvacija dela ter možnost sodelovanja pri odločanju. Pomembna vloga pripada tudi superviziji, ki zaposlenim omogoča strokovno refleksijo in podporo pri soočanju z zahtevnimi izzivi (Bajt, Jeriček Klanšček, & Britovšek, 2015).

2. Teoretični del

2.1. Skrb zase

Skrb zase je pomemben del pomagajočih poklicev, saj v današnji družbi velja prepričanje, da moramo najprej poskrbeti zase, da lahko poskrbimo za druge. V preteklosti je to prepričanje veljalo za sebično, kar danes vemo, da ni res. Socialni delavci in drugi pomagajoči kadri ne smejo spregledati skrbi zase, saj obstaja jasna povezava med skrbjo zase in izgorelostjo pomagajočih poklicev. Prav zato je bistvenega pomena, da socialni delavci poskrbijo za svoje čustveno zdravje in se ustrezno odzivajo na zahteve njihovega dela. Uspešna skrb zase sega na različne vidike življenja socialnih delavcev. Predvsem vpliva na njihovo čustveno, psihološko, fizično, duhovno, strokovno in odnosno raven (Dalphon, 2019, str. 85).

Univerzalnega načina skrbi zase ni, saj gre za projekt, v katerem se je pomembno odzivati na spreminjajoče se potrebe socialnih delavcev tekom njihove kariere. Prav tako pa je pri skrbi zase pomembno poznavanje dražljajev, ki socialnim delavcem povzročajo stres, saj so socialni delavci, ki delajo na prepoznavanju stresorjev in razumejo svoje potrebe po skrbi zase, lažje neobsojajoči do samih sebe (Dalphon, 2019, str. 86).

Socialni delavci in drugi strokovnjaki, ki delajo z ljudmi v hudi stiski, pogosto doživljajo stres in tesnobo zaradi travmatičnih izkušenj svojih uporabnikov. Namesto da bi razvili zdrave načine za spopadanje s temi čustvi (npr. pogovori s sodelavci, vadba, meditacija), mnogi podvojijo svoje delovne napore, kar lahko vodi v izčrpanost in kršitve osebnih ter poklicnih meja. Včasih se zatekajo k nezdravim mehanizmom spoprijemanja, kot so prenajedanje ali zloraba alkohola in drog. Socialni delavci morajo razviti sposobnost ohranjanja notranjega miru in stabilnosti. To pomeni, da znajo obvladovati čustveno napetost, ne da bi se preveč čustveno vpletli v situacije. Takšna veščina jim pomaga preprečiti izgorelost in skrbeti za lastno dobro počutje. (Gentry, 2002, str. 48).

Stroka socialnega dela, ki je osredotočena na pomoč revnim, žrtvam nepravičnosti in drugim ranljivim skupinam, mora najprej zagotoviti, da so potrebe delavcev ustrezno zadovoljene. Veliko odgovornost za to nosijo že pedagogi socialnega dela, ki pripravljajo prihodnje generacije socialnih delavcev na razumevanje, preprečevanje in ublažitev sekundarnega travmatičnega stresa. To zahteva izboljšano izobraževanje, večjo podporo ter ustrezen nadzor. Poleg zagotavljanja visokih standardov oskrbe za uporabnike je prav tako pomembno razviti

jasne in merljive standarde za skrb za socialne delavce, da se zagotovi njihovo dobro počutje in prepreči izčrpanost ter druge negativne posledice dela v tem izjemno zahtevnem poklicu (Bride in Fingley, 2007, str. 153)

Rakovec in Videmšek (2024) sta raziskala odnos socialnih delavcev do skrbi zase in prišla do ugotovitev, da se večina udeležencev (96 %) strinja, da je skrb zase zelo pomembna za počutje in strokovno prakso socialnih delavcev. Le 38 % pa se jih strinja, da znajo poskrbeti za svoje dobro počutje. Udeležene socialne delavke in delavci so bili mnenja, da so največje ovire pri skrbi zase pomanjkanje časa (43 %), preobremenjenost z delom (28 %), fizična in čustvena utrujenost (11 %) in odnosi na delovnem mestu (6 %). Rezultati so prav tako pokazali, da je 59 % sodelujočih socialnih delavk in delavcev skrbelo za svoje dobro počutje na osebnem področju, 9 % na organizacijskem in 32 % na obeh področjih.

Rezultati raziskave med slovenskimi socialnimi delavci kažejo, da je stres na delovnem mestu prisoten v veliki meri in vpliva tudi na njihovo zasebno življenje. Stresno ni le delo z uporabniki, temveč je stres v veliki meri prisoten tudi v odnosih med sodelavci in nadrejenimi. Udeleženci so izpostavili pomanjkanje organizacijske podpore pri skrbi zase, prav tako pa so poročali o pomanjkanju izobraževanj s tega področja ter pomanjkanju teh tematik v učnih načrtih socialnega dela. Poleg organizacijske pomoči se le manjši odstotek (23 %) anketirancev dnevno ukvarja z dejavnostmi skrbi zase, kljub močnemu zavedanju pomena skrbi zase (Rakovec in Videmšek, 2024, str. 356).

Skrb zase ni le izbira, temveč nuja za poklicno dobro počutje in etično prakso. Socialni delavci se zavežejo, da bodo nudili podporo in pomoč drugim, vendar s tem ne izgubijo pravice do skrbi zase. Zanemarjanje skrbi zase namreč lahko vodi v slabše izvajanje storitev in nezmožnost ustvarjanja najboljših možnih delovnih odnosov z uporabniki. Prav zato je skrb zase etična obveznost (Dalphon, 2019, str. 86).

Znanje na tem področju že obstaja, treba pa ga je prenesti še v življenja socialnih delavcev in delavk, ki so zaposleni na področju socialnega varstva, in predvsem v življenja študentov, ki se še učijo in spoznavajo veščine socialnega dela. Znanje o skrbi zase je namreč eno izmed prvih znanj, ki bi jih morali bodoči socialni delavci osvojiti, da lahko podprejo svoje uporabnike.

2.1.1. Opredelitev pojma skrb zase

Da bi lažje razumeli, zakaj je skrb zase v pomagajočih poklicih in predvsem v socialnem delu tako pomembna, je potrebno najprej razumeti, kaj skrb zase sploh pomeni in kaj vse ta pojem zajema.

Gentry (2002) je skrb zase opredelil kot zmožnost, da se na zdrav način napolnimo z gorivom. Pri tem je zelo pomembna samorefleksija in poznavanje lastnih potreb, kar spodbuja iskanje virov za dobro počutje (Posluns in Gall, 2020, str. 4).

Skrb zase je sposobnost posameznikov, družin in skupnosti, da spodbujajo zdravje, preprečujejo bolezni, ohranjajo zdravje in se spopadajo z boleznijo. Ob tem skrb zase priznava posameznike kot aktivne akterje pri upravljanju lastne zdravstvene oskrbe. Intervencije skrbi zase pa so kakovostna orodja, ki vključujejo zdravila, svetovanje, diagnostiko in/ali digitalne tehnologije, do katerih je mogoče v celoti ali delno dostopati zunaj uradnih zdravstvenih storitev. Odvisno od posega se lahko uporabljajo z ali brez neposrednega nadzora zdravstvenih delavcev (World Health Organisation, 2021).

Cohen-Serrins (2021) skrb zase opredeli kot namerno delovanje socialne delavke, ki je usmerjeno v zmanjševanje lastnega poklicnega stresa. Skrb zase vključuje uporabo tehnik čuječnosti in strategije, kot so zavestno določanje meja, redni krajši odmori med delom, reden dopust ter druge varne in dosegljive strategije sproščanja stresa (hobiji, šport ipd.) (Gril in Šeme, 2021). Čeprav je skrb zase pomembna za dobrobit posameznika, ne bi smela biti le osebna odgovornost. Delodajalci morajo svojim zaposlenim zagotoviti podporo in jim omogočiti supervizijo, intervizijo, izobraževanje in spodbujati skrb zase kot pravico in dolžnost socialnih delavcev (Rakovec in Videmšek, 2024).

Po opredelitvi Cohen-Serrinsa (2021) so omenjene strategije za zmanjševanje stresa lahko zelo učinkovite, vendar niso popolnoma odvisne zgolj od socialnih delavcev. Krajši odmori med delom so lahko zelo koristna strategija, ki jim omogoča ohranjanje fokusa pri delu, kar je koristno tako za njih kot tudi za njihove uporabnike. Po drugi strani so redni dopusti nekaj, kar ni odvisno zgolj od zaposlenih, temveč gre za dogovarjanje in sodelovanje tako med zaposlenimi kot tudi med zaposlenimi in njihovimi nadrejenimi. Če so odnosi dobri in če je na

določenem področju dovolj kadra, dopust ne predstavlja večjih problemov, kadar pa je kriza s kadrom, lahko na račun tega trpijo tudi zaposleni.
Razmere na centrih za socialno delo pogosto kažejo na preobremenjenost zaposlenih in pomanjkanje virov, kar lahko negativno vpliva na kakovost storitev in počutje zaposlenih. Na tem področju imajo centri ogromno prostora za izboljšave. Večje število zaposlenih bi utegnilo zmanjšati obremenjenost posameznikov ter zagotovilo večjo produktivnost posameznika pri delu z uporabniki. Obremenitev strokovnih delavcev v veliki meri predstavljajo tudi administrativne naloge, ki jih je iz leta v leto več in bi bilo bolj smiselno, da te naloge opravlja administrativni kader (Robnik, 2020).

Norcross in Guy (2007) sta izpostavila tudi dva pomembna paradoksa skrbi zase. Prvi paradoks se nanaša na pomanjkanje časa, ki ga socialni delavci potrebujejo za ustrezno skrb zase. Velikokrat se zdi, da so njihove naloge in obveznosti do uporabnikov, družine in prijateljev tako prevladujoče, da zanemarjajo svoje lastne potrebe, kot sta prehrana in počitek, saj pogosto menijo, da bi bilo to sebično. Posledično mnogi socialni delavci nikoli niso usvojili veščin, kako si vzeti čas za osebno nego, kar vpliva na njihovo dobrobit in učinkovitost pri delu. Drugi paradoks se nanaša na neskladje med tem, kar socialni delavci svetujejo svojim uporabnikom, in tem, kar sami prakticirajo. Pogosto socialni delavci priporočajo svojim uporabnikom, naj poskrbijo zase, vendar tega sami ne upoštevajo. To pomeni, da ne upoštevajo lastnih nasvetov ali strategij za obvladovanje stresa, kar ima lahko resne posledice za njihovo zdravje in poklicno učinkovitost.

Skrb zase torej predstavlja vse aktivnosti, ki pomagajo pri izboljšanju ali ohranjanju zdravja, zdravljenja in preprečevanja bolezni. Skrb zase je močno povezana s samospoštovanjem in samopodobo posameznika, lahko podaljša življenjsko dobo posameznika, zmanjšuje bolečine, tesnobo in občutke depresije, poveča pa predvsem kvaliteto posameznikovega življenja (Bobovnik, 2014).

Skrb zase pomeni, da socialni delavci in delavke namenijo dovolj časa sebi, se bolje spoznajo in prilagodijo svoje navade glede na svoje lastnosti. Pomembno je, da si vzamejo čas za dejavnosti, ki jih veselijo, in za odnose, ki so jim pomembni. Naučiti se morajo prepoznavati in sprejemati svoja čustva – tako pozitivna kot negativna, razumeti čustva drugih ljudi ter jih na konstruktiven način izražati. Prav tako je pomembno, da razvijejo obzirnost do čustev

drugih in učinkovite tehnike za obvladovanje stresa (Bajt, Jeriček Klanšček in Britovšek, 2015).

Skrb zase je za socialne delavce sestavni del strokovnosti in je tesno povezana z njihovo zmožnostjo, da so v celoti prisotni in na voljo svojim uporabnikom ter da zagotovijo kakovostne storitve (Lewis in King, 2019). Socialne delavke, ki znajo dobro ločiti med službenim časom in privatnim življenjem, tudi lažje in bolj sproti rešujejo svoje probleme, delo opravljajo bolj kakovostno, predvsem pa ne »nosijo dela domov«.

2.1.2. Ravni skrbi zase

Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley (2019) so skrb zase razdelili na šest domen oz. področij. To so fizično, profesionalno, odnosno, čustveno, psihološko in duhovno področje.

Fizično področje

Fizično področje vključuje skrb za fizično zdravje in telo. Na tem področju si socialni delavci lahko pomagajo z različnimi tehnikami, kot so zadosten spanec, zdrava oz. primerna prehrana in pogosta vadba, kar podpira dobro telesno zdravje. Neupoštevanje potreb telesa lahko privede do zapletov, ki negativno vplivajo na delovanje v skoraj vseh telesnih sistemih in se prelivajo na druga življenjska področja (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019). Z drugimi besedami si lahko skrb za fizično zdravje predstavljamo kot dejanja za izboljšanje fizičnega dobrega počutja (Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor in Kim, 2015).

Profesionalno oz. poklicno področje

Namen poklicne skrbi zase je obvladovanje ali preprečevanje stresa na delovnem mestu in zmanjševanje tveganja za izgorelost. Skrb zase na poklicnem področju služi predvsem povečanju delovne uspešnosti in zadovoljstva na delovnem mestu, hkrati pa preprečuje, da bi prišlo do sočutne izčrpanosti socialnega delavca oz. izgorelosti (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019). Poklicno skrb zase lahko razumemo kot ukrepe za spodbujanje poklicnega zdravja in usposobljenosti. Običajne poklicne dejavnosti skrbi zase vključujejo udeležbo na ustreznih usposabljanjih, postavljanje ustreznih meja uporabnikom, iskanje ustreznega nadzora ali podpore in zagovarjanje lastnih potreb na delovnem mestu (Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor in Kim, 2015). Pomembno je, da delodajalci svojim

zaposlenim omogočajo tudi reden dostop do supervizije in intervizije. Supervizija je namreč prostor, kjer lahko socialni delavec ali delavka podeli, kako izvaja prakso socialnega dela. Supervizija zaposlenim omogoča podporo pri soočanju z izzivi, ki jih prinaša vsakodnevno delo, in usmerja k iskanju rešitev v težkih situacijah. Gre za učenje iz novih izkušenj, razvijanje novih veščin in povečevanje moči socialnega delavca ali delavke. S pomočjo lastnih izkušenj pridobiva nova spoznanja tako na poklicnem kot osebnem področju, premisli o svojem delu, sodeluje pri iskanju novih rešitev in širšem razumevanju svojega poklica. Proces supervizije vodi supervizor ali supervizorka, ki deluje kot spoštljiva podpora članom supervizije (Videmšek, 2021, str. 25). Intervizija pa je pristop v superviziji, ki je prav tako namenjena podpori, medsebojnemu učenju in izmenjavi mnenj, s to razliko, da nihče od sodelujočih ne prevzema stalne vloge intervizorke oz. intervizorja (Videmšek, 2021, str. 5).

Odnosno področje

Skrb zase v odnosih se nanaša na prizadevanja, ki jih vlagamo v ohranjanje in krepitev naših medosebnih povezav z drugimi. Te povezave običajno obsegajo najožjo socialno mrežo ljudi, torej ožje družinske člane in prijatelje, s katerimi redno komuniciramo in se nanje lahko obrnemo za čustveno podporo v težkih časih. Tu ne smemo zanemariti tudi vezi posameznikov z njihovimi hišnimi ljubljenčki, ki pogosto razbremenjujoče vplivajo na posameznike v stiski. Poleg tega so tu še razširjena družina, stari prijatelji (s katerimi se morda manj redno povezujemo) in novejša poznanstva (kjer se morda obeta tesno prijateljstvo) (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019). Ohranjanje dobrih odnosov z drugimi je ključno za socialne delavce v stiski, saj socialna mreža pogosto predstavlja varovalni dejavnik tako za uporabnike kot tudi za pomagajoče posameznike. Poleg dobrih osebnih odnosov pa so v socialnem delu pomembni tudi delovni odnosi, saj je socialno delo zelo sodelovalen poklic, kjer se strokovnjaki ogromno povezujejo med seboj in to sodelovanje lahko razbremenilno vpliva na posameznika v stiski.

Čustveno področje

Čustveno področje skrbi zase se pogosto zamenjuje s psihološko skrbjo zase, zato je tu pomembno postaviti mejo. Pri čustveni skrbi zase gre namreč za različne prakse, ki se uporabljajo za zaščito negativnih čustvenih izkušenj, kot tudi tiste, ki so namenjene ustvarjanju pozitivnega čustvenega doživetja in dobrega počutja (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019). Čustvena skrb zase se nanaša na ukrepe za spodbujanje

čustvenega dobrega počutja. Dejavnosti čustvene skrbi zase vključujejo preživljanje časa z ljubljenimi, smeh in samohvalo (Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor in Kim, 2015).

Psihološko področje

Psihološka skrb zase zajema širok spekter praks v zvezi z življenjem, umom in doživljanjem sebe. Psihološka skrb zase je pravzaprav dvojna, in sicer zadovoljevanje intelektualnih potreb ter skrb za splošne potrebe organizma (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019). Nanaša se na ukrepe, sprejete za podporo samozavedanja in zdravega odločanja. Pod psihološko skrb zase spada obiskovanje psihoterapije, pisanje dnevnika in branje (Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor in Kim, 2015).

Duhovno področje

V jedru duhovne skrbi zase je posameznikovo razumevanje duhovnosti, torej kako gleda nase v kontekstu širšega sveta: kako najde namen, upanje in smisel v življenju. Praksa duhovne skrbi zase ustvarja prostor za razmislek o lastnih notranjih potrebah in posameznikovih vlogah v svetu. Duhovna skrb zase je lahko zakoreninjena v veri oz. verski pripadnosti, lahko pa gre tudi za povsem posvetno udejstvovanje. Ključni element duhovne skrbi zase je zavedanje, kaj posamezniku pomaga, da se počuti povezanega s širšim svetom, ter kaj daje pomen njegovemu življenju in delu. Za nekatere se duhovnost osredotoča na organizirano religijo in verovanje v boga ali v več bogov, spet za druge je to globoka povezanost s človeštvom ali naravo. Za mnoge pa prinaša izkušnje strahospoštovanja, čudenja in transcendence (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019). Gre pravzaprav za negovanje povezav in iskanje smisla v življenju. To lahko predstavlja udeležba na verskih ali duhovnih dogodkih, molitev in meditacija (Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor in Kim, 2015).

Raziskava, ki so jo izvedli Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor in Kim (2015), je pokazala, da je bila telesna skrb zase najpogosteje izvajano področje skrbi zase, s povprečnimi rezultati, ki kažejo na tedensko izvajanje fizičnih aktivnosti. Temu je sledila uporaba profesionalne in čustvene skrbi zase, kjer so udeleženci raziskave poročali o smehu, preživljanju časa s prijatelji in družino ter času za klepet s sodelavci. Te dejavnosti so anketiranci izvajali pogosto do zelo pogosto. V raziskavi izvedeni leta 2005 pa so ugotovili, da so kot dejavnosti skrbi zase najpogostejši odnosi, humor, dobro prehranjevanje in

samozavedanje. Redkeje oz. celo nikoli pa se kot strategije skrbi zase socialni delavci niso posluževali pisanja dnevnika, vadbe joge in udeležbe na usposabljanju za obvladovanje stresa.

Iz raziskave je torej mogoče razbrati, da so dejavnosti s fizičnega in čustvenega področja skrbi zase lažje izvedljive ali dostopne socialnim delavcem. Določene dejavnosti namreč povzročajo strošek udeležencem in jih zato lahko odvrnejo od vključevanja vanje. Medtem ko so socialni delavci usposobljeni za zagovarjanje svojih uporabnikov v praksi, ni videti, da to počnejo sami zase v poklicnem okolju.

2.1.3. Strategije skrbi zase

Identiteta socialne delavke ali delavca lahko igra ključno vlogo pri skrbi zase. Pomembno je ohraniti vizijo sebe v drugih vlogah in se ne videti le kot socialna delavka ali delavec. Po končanem delovnem času lahko socialna delavka ali delavec posveti več časa vlogam matere ali očeta, brata ali sestre, prijatelja, trenerja ipd. Po delovnem času je pomembno, da si socialni delavci ali delavke prizadevajo čutiti, da so popolnoma sposobni prevzeti drugo vlogo, namesto da čutijo praznino od vloge socialne delavke ali delavca (Maslach, 2003).

Obstaja ogromno strategij, ki se jih socialni delavci ali drugi pomagajoči poklici poslužujejo za zmanjševanje stresa oz. s temi strategijami ustrezno poskrbijo zase. Babiarczyk in Sternal (2022) sta v svoji raziskavi, izvedeni na Poljskem, predstavili, katerih strategij skrbi zase se najpogosteje poslužujejo pomagajoči delavci. Velika večina udeležencev v raziskavi je povedala, da skrbijo za osebno higieno (84,3 %) in se zdravo prehranjujejo (61,7 %). Več kot polovica je opozorila na omejeno uporabo poživil, kot je kava, alkohol, cigarete ipd. (55,8 %), ali izvajanje aktivne rekreacije (52,7 %). Druge strategije, ki so jih izbrali udeleženci, so bile: kakovosten zdrav spanec z ustreznim trajanjem (38,8 %), »pravilen« življenjski slog (29,6 %), upoštevanje predpisanih zdravil (24,4 %), redni zdravstveni pregledi (20,9 %) in izogibanje stresnim situacijam (20 %). Nekateri udeleženci so omenili dodatne strategije, kot so dobri odnosi z bližnjimi, pozitivno razmišljanje ali meditacija (3,8 %).

Zelo poznane in precej osnovne strategije skrbi zase so ustrezen spanec, zdrava prehrana in telesna dejavnost. V zadnjih letih se poleg zdrave prehrane, zadostnega spanca in telesne vadbe pojavljajo tudi novejše in prav tako zelo učinkovite strategije, ki vplivajo na boljše počutje in so učinkovite pri skrbi zase. Med te strategije spadajo čuječnost, meditacija in

zavestno gledanje, o čemer več v nadaljevanju. Dve zelo pomembni strategiji pa sta tudi »znati reči ne« (postavljanje meja) in osebni odnosi, ki imajo na posameznike razbremenilen učinek.

Vzdrževanje tesnih **osebnih odnosov** izven delovnega mesta je ključnega pomena za socialne delavce in delavke, ki želijo živeti zdravo in imeti uspešno kariero. Socialnim delavkam, ki so pod stresom, lahko pomagajo prijatelji in družina, ki delujejo kot poslušalci v najsrečnejših ali najbolj težavnih časih socialnega delavca ali delavke. Bistveni pa so tudi zato, ker bodo morda lahko prepoznali trenutke, ko so socialni delavci ali delavke pod stresom, čeprav tega sami ne opazijo (Dalphon, 2019).

Obstaja tudi kar nekaj načinov, kako lahko socialni delavci in delavke ohranijo svoje osebne odnose izven svojih delovnih vlog, in sicer da:

- komunicirajo s prijatelji osebno ali preko telefona/socialnih omrežij,
- so iskreni v komunikaciji z drugimi in povejo, kar resnično razmišljajo in čutijo ter ne poskušajo prikriti svojih čustev,
- najdejo načine, kako prijateljem pokazati, da cenijo odnos z njimi,
- so na voljo svojim prijateljem, ko jih potrebujejo,
- razumejo meje odnosov in postavljajo ustrezne meje (Dalphon, 2019).

Poleg ohranjanja odnosov s prijatelji in drugimi ljubljenimi osebami, ki niso povezani s socialnim delom, pa je lahko dovolj učinkovita strategija že samo skrb za čas, ki ga posvetimo sebi. **Biti sam** je strategija, ki posamezniku omogoča stik z lastnim umom in telesom. To lahko zajema sprehode, branje knjig, gledanje filmov, pisanje dnevnika, poslušanje glasbe in druge, podobne strategije. Pri tem veliko študentov izpostavlja predvsem pisanje dnevnika, ki jim omogoča, da svoja čustva in občutke zapišejo in ozavestijo. Biti v samoti lahko namreč posamezniku pomaga, da pride v stik s svojimi občutki in jih predela (Lewis in King, 2019).

Dežurstvo, nadurno delo, nošenje dela domov in predolgo razmišljanje o izzivih, ki so se pojavili med delovnim dnem, je lahko za socialnega delavca oz. delavko zelo obremenjujoče, zato je pomembno, da se pravočasno postavi meja med poklicnim in zasebnim življenjem. Da bi se ta meja lahko postavila, mora socialna delavka oz. delavec znati **reči "ne"**. To ne pomeni, da socialni delavec nikoli ni pripravljen podaljšati delovnega časa ali postoriti kakšno stvar več, vendar se ne bi smel počutiti dolžnega to vedno storiti (Maslach, 2003).

Socialni delavci pa žal pogostokrat ugotovijo, da imajo težave z besedo "ne" in posledično težave s tem, da niso pošteni do sebe in drugih. Socialne delavke, ki so sposobne reči "ne", sprejemajo odgovorno odločitev, da bodo poskrbele zase. Reči "ne" nekaterim potencialnim obveznostim in se aktivno odločiti, da se ne bodo preobremenile, jim bo omogočilo, da bodo bolje opravile obveznosti, ki jih že imajo (Dalphon, 2019).

Čuječnost je aktivno in fleksibilno stanje uma (Langer, 2000) in odlična strategija, s katero lahko posameznik poskrbi zase. Pri čuječnosti gre za pozorno prisotnost oz. stik s samim seboj. Temelji na principu tukaj in zdaj, brez obsojanja, in gre pravzaprav za zavestno izbiro, da se zavedamo, kaj se okoli nas dogaja. Z drugimi besedami, gre za opazovanje lastnih misli, čustev in telesnih občutkov, kar pripomore k učinkovitemu spoprijemanju s stresom (Rehberger, Novak in Pfajfar, 2020).

Čuječnost lahko razdelimo na štiri ključne komponente, in sicer na:

- zavedanje sedanjega trenutka,
- preusmerjeno perspektivo,
- sprejemanje,
- sočutje in sočutje do sebe (Žvelc & Žvelc, 2024, str. 14).

Cilj čuječnosti ni doseči dobro počutje in zadovoljstvo, temveč poskušati razkriti, kaj se pojavlja znotraj nas. To vključuje tudi sprostitev, kar pomaga predvsem tistim, ki trpijo za anksioznostjo. Najgloblje oblike sprostitve lahko vključujejo mnogo fizioloških sprememb, vključno z zmanjšanim srčnim utripom, hitrostjo dihanja, krvnim tlakom in hitrostjo presnove (Decker, Brown, Ashley in Lipscomb, 2019).

Zavestno gledanje je prav tako ena izmed učinkovitih strategij skrbi zase, ki zajema spremljanje vizualnih dražljajev, brez presojanja o tem, kaj posameznik vidi. Poteka lahko zunaj ali v prostoru z oknom, da si posameznik lahko ogleda zunanjo okolico, vendar se mora izogibati kategorizaciji tega, kar vidi. Opazuje barve, vzorce, gibanje trave ali listov ter oblike, ki so prisotne v njegovem vidnem polju. Pri zavestnem opazovanju je pomembno, da se postavimo v vlogo nekoga, ki ne pozna sveta, kot ga poznamo mi, kar služi temu, da je posameznik pozoren, ne pa tudi kritičen. Če posameznik postane raztresen, je smiselno, da se počasi vrne v pravo stanje uma. Pomembno se je namreč zavedati, da nekatere lahko

odsotnost vizualnih dražljajev duši in je zato bolje, da poišče strategije, ki mu bodo bolj ustrezale (Ackerman, 2017).

Kadar so socialni delavci ali delavke izpostavljeni stiski in trpljenju drugih, se pogosto znajdejo na prelomnici, kjer lahko izkusijo lastno stisko in se ujamejo v negativnih občutkih, ali pa se odločijo, da bodo sočutno in konstruktivno nadaljevali z delom. Ta prelomnica zahteva sposobnost obvladovanja lastnih čustev in ohranjanja distance, hkrati pa ohranjanje sočutja in zmožnosti, da drugim nudijo podporo, ne da bi zanemarili lastne potrebe. Razločevanje in distanciranje lastnega in tujega čustvenega in mentalnega stanja je pomembno za duševno zdravje pomagajočih poklicev. Strategija skrbi zase, kot je **meditacija**, je lahko učinkovita pri uravnavanju čustev posameznika, da usmeri svoja čustva od empatične stiske k sočutnemu stanju duha. Regulacija čustev, sposobnost osredotočanja na sedanji trenutek, pozitivnost in sočutje do sebe so bile nekatere od prednosti meditacije, ki so jih izpostavili posamezniki, ki redno meditirajo. Domneva se, da so koristi meditacije, kot učinkovite strategije skrbi zase, povezane z manjšo stopnjo depresije in večjo odpornostjo pomagajočih (Kwon, 2023).

Telesna dejavnost ima prav tako številne koristi za zdravje in celo preprosti sprehodi lahko izboljšajo razpoloženje osebe. Poleg sprehodov obstaja še kar nekaj preprostih načinov, kako lahko socialni delavci in delavke povečajo svojo raven aktivnosti. To lahko storijo s tekom, kolesarjenjem, plavanjem oz. ukvarjanjem s katerimkoli športom (Dalphon, 2019). Vadba je torej učinkovito sredstvo za lajšanje stresa, poleg tega pa posamezniku daje čas za pregled in obdelavo nedavnih dogodkov, ki so se zgodili čez dan ali teden. Ukvarjanje s športom lahko namreč poveča občutke svobode, izpopolnjenosti in umirjenosti (Lewis in King, 2019).

Čeprav se sliši precej samoumevno, je tudi **spanje** pomemben vidik skrbi zase, saj telo ta čas porabi za okrevanje od vsega, kar se posamezniku zgodi čez dan. Pomanjkanje spanca lahko namreč vpliva na posameznikovo fizično in duševno zdravje, saj je dokazano, da ljudje, ki ne spijo dovolj, povečajo tveganje za razvoj kroničnih zdravstvenih težav in lahko zmanjšajo kakovost življenja. Tehnike, ki lahko izboljšajo kakovost spanja in se jih je smiselno držati, so npr. dosleden urnik spanja, zadostna tema in tišina v sobi (veliko ljudi zaspi ravno ob zvokih televizije, kar lahko negativno vpliva na njihov spanec). Prav tako se je potrebno izogibati uživanju alkohola ali kofeina pred spanjem, saj lahko moteče vplivata na spanec (Dalphon, 2019).

Ustrezna prehrana je prav tako ena izmed pomembnih strategij pri skrbi zase. Pomembno je, da si posameznik vzame dovolj časa, da ima vsaj tri obroke dnevno, hkrati pa je pomembno, da so ti obroki zdravi in vsebujejo čim več vitaminov. Lewis in King (2019) sta o različnih strategijah skrbi zase povpraševala študente socialnega dela, ki so povedali, da so pogosto ugotovili, da je pomanjkanje časa njihov izgovor, da čez dan ne jedo zadosti. Pogosto so bili prezaposleni, da bi se ustavili za kosilo, in ko so bili brez hrane dalj časa, so poročali o tem, da so se zlahka razjezili in bili bolj razdražljivi. Ko so ugotovili, da te občutke povzroča pomanjkanje hrane, so se začeli pogosteje opominjati, da si vzamejo čas za hrano.

Eden temeljnih konceptov socialnega dela je ravno dobro vzpostavljen osebno-delovni odnos med socialnim delavcem in uporabnikom. Ta odnos lahko uporabniku predstavlja neko varovalo in mu je lahko zelo v pomoč pri predelavi travmatičnih izkušenj iz preteklosti, vendar se morajo socialni delavci vprašati, kakšna je cena za to. Vsak posameznik najbolje pozna samega sebe in osebne meje se med seboj lahko zelo razlikujejo. Ravno zato je tako pomembno, da se socialni delavci ves čas učijo in spoznavajo svoje meje, zavestno preverjajo svoje občutke, jih reflektirajo in opazujejo. Pri tem so lahko učinkovite najrazličnejše strategije, da socialni delavci sami pri sebi prepoznavajo določene vzorce in se na ta način spoznavajo in učijo ustrezne skrbi zase.

2.2. Izgorelost in sočutna izčrpanost

Izgorelost je kompleksen pojav, ki se pojavi takrat, ko nekdo doživi znatno čustveno izčrpanost in izgubo občutka za smisel kot odgovor na stresorje (Dalphon, 2019, str. 85). Gre pravzaprav za postopen proces, ki se pojavi, kadar kopičenje utrujenosti vodi v stanje izčrpanosti (Van Heugten, 2011, str. 26). Izgorelost tako predstavlja izziv za socialne delavce, saj jih spodbuja k ustvarjanju preventivnih prilagojenih načrtov skrbi zase (Dalphon, 2019, str. 85). Pines in Arnson (1988) opredelita izgorelost kot stanje fizične, čustvene in mentalne izčrpanosti, ki jo povzroči dolgotrajna vključenost v situacije, ki so čustveno zahtevne. Izraz izgorelost je bil torej uveden za označevanje pojava opaženega med socialnimi in drugimi delavci, ki so imeli opravka s čustveno zahtevnimi posamezniki (Kim in Stoner, 2008, str. 7).

Po opredelitvi Maslach (2003) ima izgorelost tri glavne komponente, in sicer **čustveno izčrpanost**, **depersonalizacijo ali cinizem** ter **zmanjšan osebni dosežek**. Kadar pride do čustvene izčrpanosti, posamezniku manjka energije in motivacije, predvsem pa čuti, da ne

zmore več dajati »sebe drugim«. Drugo komponento predstavlja depersonalizacija, kar pomeni odcepitev od samega sebe oz. razosebljenje. Tretjo komponento predstavlja zmanjšan osebni dosežek, ki se pojavi, kadar ima socialni delavec ali delavka občutek nesposobnosti in pogosto se pojavi tudi upad samozavesti pri delu. Delavci, ki so izgoreli, lahko kažejo povečane zdravstvene težave, manjše zadovoljstvo pri delu in izgubo organizacijske zavzetosti. Zmanjša se tudi njihova produktivnost in pogosto začnejo razmišljati o zamenjavi službe (Van Heugten, 2011, str. 26).

Sočutna izčrpanost se prav tako pogosto pojavlja v pomagajočih poklicih, in sicer v kontekstu preobremenjenosti v daljšem časovnem obdobju. Posledica takšne preobremenitve je, da je posameznikova zmožnost za sočutne odzive izčrpana (Van Heugten, 2011, str. 25). Sočutna izčrpanost je izraz, ki se uporablja za opis vedenja in čustev tistih, ki pomagajo ljudem, ki so doživeli travmo. Je posledica stresa, povezanega s sekundarno travmatizacijo. Razvija se, ko se socialni delavec ali delavka prekomerno čustveno angažira v stiskah uporabnikov, kar vodi v čustveno izčrpanost, zmanjšanje sočutja in zmanjšano sposobnost nudenja učinkovite pomoči (Kapoulitsas in Corcoran, 2014). Pomembno je razumeti, da na razvoj sočutne izčrpanosti močno vpliva empatičen odziv socialnega delavca ali delavke, ki je nagnjen k intenzivnemu sočutju in včasih prevzame čustveno breme svojih uporabnikov. Ko ta čustvena vključenost postane prevelika, lahko vodi v izčrpanost in zmanjšano sposobnost za obvladovanje lastnih čustev, kar posledično vpliva na kakovost pomoči, ki jo nudi drugim.

Ena glavnih razlik med izgorelostjo in telesno utrujenostjo je, da si od telesne utrujenosti lahko hitro opomoremo, medtem ko je okrevanje po izgorelosti daljše. Ljudje, ki so izgoreli, se počutijo tudi fizično izčrpane. Telesno utrujenost lahko namreč doživljamo kot pozitivno, medtem ko je izgorelost negativna izkušnja, ki jo spremlja globok občutek neuspeha (Schaufeli, Maslach in Marek 1993, str. 40).

Izraza izgorelost in sočutna izčrpanost sta med seboj zelo podobna, vendar ju ne smemo enačiti. Figley (1995) je razlikoval med sočutno izčrpanostjo in izgorelostjo tako, da je sočutno izčrpanost opisal kot posledico enkratnega travmatičnega incidenta, medtem ko se izgorelost razvije sčasoma. Ena izmed prav tako bistvenih razlik je v tem, da se izgorelost že dolga leta pojavlja v našem besednjaku in gre za dobro raziskan pojem, medtem ko je sočutna izčrpanost novejši pojem. Figley je poudaril, da je sočutno izčrpanost lažje premagati kot

izgorelost, ker se izgorelost pojavi v daljšem časovnem obdobju, sočutno izčrpanost pa lahko pripišemo posameznemu dogodku (Figley, 1995).

2.2.1. Dejavniki tveganja za izgorelost in sočutno izčrpanost

V raziskavi Killiana (2008, str. 36), v kateri je preučeval sočutno izčrpanost, izgorelost in skrb zase pri delu s posamezniki, ki so preživeli travmo, je dvajset udeležencev identificiralo več ključnih dejavnikov tveganja za razvoj stresa in sočutne izčrpanosti pri delu. Med najpogostejšimi so bili:

• visoke delovne obremenitve in/ali deloholizem,
• osebna zgodovina travme,
• pomanjkanje podpornega delovnega okolja,
• pomanjkanje podporne socialne mreže, socialna izolacija,
• (ne)sposobnost prepoznavanja in zadovoljevanja lastnih potreb.

Cocker in Joss (2016) sta dejavnike tveganja razdelila na tri sklope, in sicer delovno okolje, osebnostne značilnosti in izpostavljenost pomagajočega travmi (primarni ali sekundarni). Obremenjenost v delovnem okolju zajema čustveno ali fizično zahtevne naloge, opravljanje nadur, nezadostno usposabljanje ter pomanjkanje podpore, tako s strani organizacije kot tudi s strani sodelavcev. Dejavniki tveganja so prav tako višji pri osebah, ki imajo nižjo čustveno inteligenco ali ki imajo že določeno osebno zgodovino travme, torej da so doživeli že primarno travmo.

Raziskave so pokazale, da je stopnja izgorelosti višja pri socialnih delavcih, ki dlje časa sodelujejo z uporabniki, saj se socialni delavec lahko začne počutiti nemočnega. Iz tega je mogoče sklepati, da so socialni delavci, ki so več časa v neposrednem stiku z uporabniki, pod višjimi stopnjami stresa, povezanega z delom (Bloomquist, Wood, FriedmeyerTrainor in Kim, 2015).

2.2.2. Vzroki in posledice izgorelosti in sočutne izčrpanosti

Vzroke za izgorevanje na delovnem mestu lahko najdemo v šestih neskladjih med delavcem in njegovim delom, in sicer:

- preobremenjenost z delom,
- pomanjkanje nadzora,

- nezadostno nagrajevanje,
- razpad skupnosti,
- odsotnost poštenosti,
- nasprotujoče si vrednote (Maslach, 2002, str. 39).

Preobremenjenost z delom

Temeljni izziv za ohranjanje uravnoteženega odnosa do dela je iskanje kompromisa med časom in energijo ter produktivnostjo. Pogosto se dogaja, da organizacije v želji po večji produktivnosti ženejo svoje zaposlene preko njihovih meja vzdržljivosti. Obremenjenost z delom pa se lahko kaže na tri načine, in sicer da je delo bolj intenzivno, kar pomeni, da si je od dela težko odpočiti, ni časa, da bi si zaposleni lahko za hipec oddahnili in delovne zahteve se samo kopičijo. Obremenjenost z delom se kaže tudi preko tega, da delo zahteva več časa, torej da se delovni teden zaposlenih podaljša, kaže pa se tudi skozi to, da je delo bolj zapleteno – s tem, ko ljudje opravljajo več delovnih nalog hkrati in na ta način prevzemajo več delovnih vlog naenkrat (Maslach, 2002, str. 42).

Pomanjkanje nadzora

Bistvo nadzora je v tem, da usklajuje interese zaposlenih z interesi organizacije na način, da zaposleni, ki imajo dovolj nadzora nad svojim delom, sprejemajo ustrezne in učinkovite odločitve glede organizacije svojih nalog. Kadar imajo zaposleni občutek, da imajo nadzor in vpliv na svoje delo, so bolj motivirani in zavzeti, če pa tega občutka nimajo, lahko hitro izgubijo motivacijo in voljo do dela (Maslach, 2002, str. 43).

Nezadostno nagrajevanje

Ljudje pričakujejo, da bodo za opravljeno delo prejeli materialne nagrade, kot je denar, ter nematerialne nagrade, kot sta ugled in varnost, česar jim služba v zadnjem času prinaša vse manj. Prav tako je za zaposlene pomembna notranja nagrada, ki se kaže kot zadoščenje po opravljenem delu. Kadar pa delo postaja vedno bolj napeto in zahtevno, hkrati pa se zaposlene vedno manj nagrajuje, imajo zaposleni na voljo vedno manj časa za ohranjanje pozitivnih odnosov s sodelavci in ustvarjanje pozitivnega vzdušja na delu. Pomanjkanje dobrega vzdušja lahko vodi v izčrpanost, cinizem in neučinkovitost zaposlenih (Maslach, 2002, str. 46–49).

Razpad skupnosti

Do razpada skupnosti pride, kadar negativno ozračje na delu trga osebne odnose, ki so temeljna sestavina skupnosti v organizaciji. Do izgube skupnosti torej privedejo spori med zaposlenimi, hkrati pa pomanjkanje medsebojne podpore in spoštovanja med sodelavci. Zaposleni, ki delajo v takšnem okolju, se pogosto izolirajo in s tem povzročijo, da se manjša tudi splošen občutek pripadnosti (Maslach, 2002, str. 50).

Odsotnost poštenosti

Za ocenjevanje delovnega mesta kot poštenega morajo biti izpolnjeni trije ključni elementi, in sicer zaupanje, odkritost in spoštovanje. Kadar organizacija deluje pošteno, zna ceniti vsakega posameznika, ki prispeva k njenemu uspehu, s tem pa ustvarja občutek, da je pomemben. Stopnja, do katere organizacija te vrednote upošteva, pa je odvisna od njenih temeljnih vrednot. Organizacijska skupnost namreč temelji na skupnih vrednotah, in če si te vrednote med seboj nasprotujejo, bo pripadnost skupini gotovo manjša (Maslach, 2002, str. 53).

Nasprotujoče si vrednote

Vrednote vplivajo na vse, kar se nanaša na posameznikov odnos do dela. Sistem vrednotenja, ki temelji na kratkoročnih ciljih, kako preživeti in ustvariti dobiček, je nasprotujoč vrednotam, ki jih pri svojem delu cenijo najbolj predani delavci. Temeljne vrednote pri delu z uporabniki, kjer je potrebno vzpostaviti osebni stik, so učinkovitost, natančnost, oseben pristop in prilagodljivost posamezniku. Zaradi neprestanega spreminjanja poslanstva in strategij organizacije pa pogosto pride do nasprotujočih si vrednot (Maslach, 2002, str. 56).

Vzroki za sočutno izčrpanost lahko tičijo tudi v menjavi osebja, delovnih zahtevah, delovnem okolju, spreminjanju strukture dela, kulturi dela ali obtoževanju (Hoeper, 2013). Sočutna izčrpanost se močno povezuje tudi s travmo oz. sekundarno travmo, ki jo socialni delavci ali drugi pomagajoči poklici lahko doživijo pri delu s travmatiziranimi uporabniki.

Stamm (2002) je navedla štiri razloge, zaradi katerih so pomagajoči poklici, ki so izpostavljeni travmam uporabnikov, posebej izpostavljeni tveganju sočutne izčrpanosti zaradi stresa. Ti dejavniki so empatija, osebna izkušnja s travmo ter trenutna travma uporabnika, ki aktivira osebno travmo pomagajočega. Čeprav je zgodovina pomagajočega oz. njegova osebna travma lahko dejavnik tveganja za razvoj sočutne izčrpanosti, ni nujno, da pomagajoči, ki nimajo osebne izkušnje s travmo, ne bodo doživeli sočutne izčrpanosti ob stiku z uporabnikovo travmo.

Kadar je sočutna izčrpanost pri pomagajočih spregledana in je posledično nihče ne obravnava, ima to lahko negativen vpliv na pomagajočega. Posledice sočutne izčrpanosti se lahko kažejo v zmanjšanju empatije, ki je pri pomagajočih poklicih ključna. Posledično lahko pomagajoči postane tudi bolj ranljiv in se srečuje z občutki žalosti, jeze in nemoči. Pomagajoči lahko razvije celo simptome anksioznosti in depresije, ki so se prej kazali pri njegovem uporabniku. Posledice pa so lahko tudi fizične in se kažejo v zmanjšani koncentraciji in nevrobioloških spremembah (Hoeper, 2013).

2.2.3. Simptomi izgorelosti in sočutne izčrpanosti

Psihične spremembe, ki jih povzroča sindrom izgorelosti pri delu, se pojavljajo tako na kognitivni kot čustveni ravni. Simptomi se lahko kažejo v težavah s koncentracijo, težavami s spominom, težavami pri odločanju, zmanjšano sposobnostjo obvladovanja, anksioznostjo, depresijo, nezadovoljstvom z življenjem, nizko samopodobo, nespečnostjo, razdražljivostjo in povečanim uživanjem alkohola in tobaka. Izgorelost pa lahko poveča tudi možnost za samomor pri posamezniku (Edu-Valsania, Laguia in Moriano, 2022).

Simptomi izgorelosti se lahko kažejo tudi v obliki zdravstvenih težav, kot so mišično-skeletne bolečine, želodčne spremembe, kardiovaskularne motnje, glavoboli, povečana občutljivost za okužbe, pa tudi nespečnost in kronična utrujenost. Ugotovljeno je bilo, da izgorelost nevarno poveča raven kortizola v krvi in je neodvisen dejavnik tveganja za sladkorno bolezen tipa 2. Vendar način, kako se ti simptomi manifestirajo, ni enak pri vseh posameznikih, niti ni nujno, da se pojavijo vsi simptomi (Edu-Valsania, Laguia in Moriano, 2022).

Poleg fizičnih in psihičnih zdravstvenih težav je izgorelost neposredno povezana tudi z nezadovoljstvom na delovnem mestu. Tu se kažejo simptomi, kot so nizka organizacijska predanost, povečan absentizem in zmanjšanje uspešnosti (Edu-Valsania, Laguia in Moriano, 2022).

Edu-Valsania, Laguia in Moriano (2022) so sindrom izgorelosti razdelili na štiri stopnje:

1. Blaga stopnja: značilni so blagi, nespecifični telesni simptomi (glavoboli, bolečine v hrbtu, bolečine v križu).

2. Zmerna stopnja: pojavi se nespečnost, motnje pozornosti in koncentracije. Na tej ravni se lahko pojavijo odmaknjenost, razdražljivost, cinizem, utrujenost, dolgočasje, postopna izguba motivacije, posameznik je čustveno izčrpan z občutki frustracije, nesposobnosti, krivde in negativno samopodobo.
3. Huda stopnja: povečana odsotnost z dela, odpor do nalog in depersonalizacija ter zloraba alkohola ali psihoaktivnih substanc.
4. Ekstremna stopnja: ekstremna izolacija, agresivnost, eksistencialna kriza, kronična depresija in poskusi samomora.

Simptomi sočutne izčrpanosti se lahko kažejo na kognitivni ravni, in sicer kot nezmožnost koncentracije, izguba spomina, zmanjšano samospoštovanje, apatija, preokupacija s travmo, perfekcionizem in togost. Stalna izpostavljenost travmam uporabnikov lahko negativno vpliva na sistem prepričanj, predpostavk in pričakovanj pomagajočega posameznika. Simptomi so lahko tudi čustveni. V tem primeru vključujejo občutke tesnobe, krivde, jeze, strahu, žalosti in nemoči. Pomagajoči, ki doživljajo sočutno izčrpanost, bi se lahko opisali kot preobremenjene, izčrpane, nerazpoložene, razdražljive, nepotrpežljive in zaprte. Na sočutno izčrpanost pa lahko opozarjajo tudi fizični simptomi, kot so motnje spanja, spremembe apetita in hipervigilanca (stanje povečane pozornosti na grožnje). Nekateri pomagajoči lahko poročajo, da imajo vsiljive, negativne misli, da uporabljajo obrambne mehanizme, kot je izogibanje določenim uporabnikom in primerom, ki so povezani z negativnimi ali travmatičnimi situacijami. Pomembno se je zavedati tudi paradoksa, da čeprav se pomagajoči, ki se soočajo s sočutno izčrpanostjo, lahko počutijo osamljene, se pogosto hkrati odločijo za izolacijo. Ko se položaj pomagajočega poslabšuje, njegova odmaknjenost, apatija, neuspešnost in pomanjkanje motivacije postanejo očitni kolegom in drugim zaposlenim, kar posledično negativno vpliva na splošno moralo na delovnem mestu in povečuje težave drugih zaposlenih, ki prav tako doživljajo sočutno izčrpanost (Harr, Brice, Riley in Moore, 2014).

2.2.4. Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti

Pri preprečevanju izgorelosti je sposobnost sodelovanja z drugimi bistvenega pomena, saj je ukrepanje na lastno pest le redko učinkovito. Delo posameznika je vzajemno povezano z delom, ki ga opravljajo drugi, zato bo vse, kar vpliva na njegovo delo, prej ali slej vplivalo tudi na druge. Glede na to, da je skupinsko sodelovanje čedalje pomembnejši dejavnik na večini delovnih mest, je za uspešno spopadanje z izgorevanjem ključno sodelovati s

sodelavci. Spremembe zahtevajo čas, zlasti če gre za tako dolgoročen in kroničen problem, kot je izgorevanje na delovnem mestu. Preprečevanje izgorelosti od posameznika zahteva predanost, vztrajnost in potrpežljivost ter vztrajanje v procesu, dokler se ne bo pokazal napredek. Proces preprečevanja izgorevanja ima več ključnih stopenj. Proces se lahko uporabi za obvladovanje kriznih situacij in tudi za njihovo preprečevanje. V prvem primeru je izgorevanje na delovnem mestu realnost tega trenutka, v drugem se bo zelo verjetno pojavilo v prihodnosti. Pri obvladovanju kriznih situacij je namen procesa najti takojšnje rešitve za zmanjšanje problema, nasprotno pa preprečevanje upošteva dolgoročne možnosti uporabe strategij za zmanjšanje tveganja in pospeševanje rasti organizacije. Vsekakor gre v obeh primerih za celovit proces reševanja problemov, ki je v bistvu enak: problem je neko neskladje in rešitev zanj je prilagoditev delovnih mest posameznim delavcem (Maslach, 2002).

Da bi se izognili pojavu izgorelosti in njenim posledicam, so Edu-Valsania, Laguia in Moriano (2022) opredelili tri vrste preventivnega ravnanja:

Primarna preventiva je namenjena vsem delavcem, njen namen pa je zmanjšati ali odpraviti organizacijske dejavnike tveganja za preprečevanje pojava izgorelosti. Zaposlenim zagotavlja ustrezne podpore, prilagoditve delovnega mesta, informacije in ustrezna usposabljanja za obvladovanje tega psihosocialnega tveganja.

Sekundarna preventiva se izvaja, ko se pojavijo prvi simptomi izgorelosti, zato ni namenjena vsem delavcem, ampak le tistim, ki so že na robu izgorelosti. Namen sekundarne preventive je, da se takšni simptomi ne razvijajo naprej in da se izboljša način, kako se oseba odziva na te stresorje. Takšni ukrepi so bolj usmerjeni v posameznika kot v organizacijo, saj vključujejo spremembe v odnosih in izboljšanje virov za obvladovanje stresa. Vendar to ne pomeni, da ne obstajajo tudi organizacijski ukrepi, ki lahko podprejo tovrstne poskuse izboljšanja.

Terciarna preventiva se osredotoča na zaposlene, ki so v službi že izgoreli. Cilj tovrstne preventive je zmanjšanje najhujših škod (npr. resnih zdravstvenih težav in/ali delovne neuspešnosti). Tovrstni posegi so namenjeni poskusu reševanja fizične in/ali psihične škode delavca.

Za preprečevanje sočutne izčrpanosti je pomembno zagotoviti, da imajo delavci raznoliko delovno obremenitev, zasebnost in prostor, da se lahko umaknejo, kadar zaznajo, da so

preobremenjeni. Pomembno je tudi, da imajo zadostna znanja o posledicah dela z zahtevnimi uporabniki (Van Heugten, 2011, str. 26).

Spoprijemanje z izgorelostjo se nanaša na stalno spreminjajoče se kognitivne in vedenjske napore za obvladovanje specifičnih zunanjih in/ali notranjih zahtev. Raziskovalci so razvili različne definicije in teoretične pristope za razumevanje strategij spoprijemanja z izgorelostjo ter izvedli številne študije za merjenje teh strategij. Tobin, Holroyd, Reynolds in Wigal (1989) so med temi pristopi izpostavili dva osnovna procesa: približevanje in izogibanje. Približevanje pomeni poskus spreminjanja ali zmanjšanja stresorja, medtem ko izogibanje pomeni poskus izogibanja stresnemu problemu (Shin, Park, Ying, Kim, Noh, in Lee, 2014).

Proces približevanja in izogibanja lahko imenujemo tudi aktivno-pasivno spoprijemanje, pri čemer je aktivno spoprijemanje prizadevanje za rešitev situacije, poskus nadzora in vključitve, medtem ko se pasivno spoprijemanje osredotoča na čustveno regulacijo in opustitev (Hsu, Chen, Wang in Sun, 2008). Eden najpogosteje omenjanih pristopov obvladovanja izgorelosti je na problem osredotočeno spoprijemanje, ki vključuje spremembo odnosa osebe v stiski do problema. Ta pristop se osredotoča na dejanja, ki pomagajo rešiti težavo, ki povzroča stisko, kar pomeni iskanje alternativnih rešitev in izvajanje akcijskega načrta za obvladovanje situacije. Nasprotno pa je obvladovanje, osredotočeno na čustva, usmerjeno v zmanjšanje stresnih čustvenih reakcij, ki jih povzroča okolje. Te strategije vključujejo prizadevanja za prepoznavanje, razumevanje in izražanje čustev, kar omogoča zmanjšanje njihovega negativnega vpliva na posameznika (Shin, Park, Ying, Kim, Noh, in Lee, 2014).

3. Formulacija problema

Socialni delavci predstavljajo pomembne strokovnjake tako v javnem kot tudi zasebnem sektorju, kjer nudijo podporo in pomoč uporabnikom (Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor in Kim, 2015, str. 292). Prav na področju socialnega varstva pa zahteve po delu vključujejo vse več administrativnega dela, težave z neprostovoljnimi uporabniki, pomanjkanje kadra ter posledično preobremenjenost zaposlenih z neobvladljivim številom primerov na posameznika (Kim in Stoner, 2008, str. 6). Posledično lahko zaposleni na področju socialnega varstva zanemarijo skrb za lastno dobro počutje, kar lahko vodi v negativne rezultate, kot je izgorelost (Posluns in Gall, 2019, str. 2).

Pri pomagajočih, ki imajo na delovnem mestu stik s čustveno zahtevnimi uporabniki, se torej lahko pojavi izgorelost, ki se kaže kot čustvena izčrpanost, depersonalizacija ali zmanjšan osebni dosežek (Kim in Stoner, 2008, str. 7). Eden glavnih ciljev vseh pomagajočih poklicev je podpora uporabnikom na poti do dobrega počutja, pri tem pa se pogosto zgodi, da pomagajoči spregleda lastne potrebe (Rakovec in Videmšek, 2024, str. 349).

V svoji diplomski nalogi bom raziskala, kako zaposleni na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj osebno poskrbijo zase, in se pri tem osredotočila na različne strategije, ki jih zaposleni uporabljajo pri skrbi zase. Zanimala me bo vloga osebne skrbi zase pri preprečevanju izgorelosti in katere strategije skrbi zase so najučinkovitejše pri preprečevanju izgorelosti. Prav tako se bom osredotočila na to, kako se kaže pomanjkanje skrbi zase pri zaposlenih in kako bi zaposleni lahko poskrbeli, da do izgorelosti ne pride.

3.1. Raziskovalna vprašanja

RV1: Kako zaposleni na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj skrbijo zase?
RV2: Katere strategije skrbi zase so najučinkovitejše pri preprečevanju izgorelosti na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj?
RV3: Kako se kaže pomanjkanje skrbi zase pri zaposlenih na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj?
RV4: Kakšna je povezava med osebno skrbjo zase in znaki izgorelosti?

4. Metodologija

4.1. Vrsta raziskave

Raziskava je po opredelitvi Mesca (2009) kvalitativna, saj sem z raziskovanjem skrbi zase med zaposlenimi na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj pridobila opisne odgovore. Raziskava je prav tako empirična, saj sem z odgovori v intervjujih zbrala izkustveno gradivo s pomočjo metode spraševanja.

4.2. Teme raziskovanja

- Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj.
- Področja skrbi zase.
- Strategije skrbi zase.
- Izgorelost in sočutna izčrpanost.
- Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti .

4.3. Merski instrument

Za zbiranje podatkov sem uporabila metodo spraševanja, in sicer delno standardiziran intervju, saj sem imela vnaprej pripravljene okvirne teme in vprašanja, na voljo pa je bil tudi prostor za dodatna vprašanja glede na odgovore udeleženca v intervjuju (Banjac, 2020). Za merski instrument sem torej uporabila smernice za delno strukturiran intervju, kjer sem uporabila vprašanja odprtega tipa, ki sem jih predhodno razdelila po tematikah raziskovanja in po potrebi postavila dodatna podvprašanja. Vodilo je sestavljeno iz petih glavnih tem, ki so bile razdeljene glede na potek pogovora. Pod vsako temo so bila vprašanja, vnaprej sem pripravila 16 vprašanj, vendar sem po potrebi postavila dodatna vprašanja ali obstoječa vprašanja prilagodila. Tako je intervju dopuščal možnost prilagoditve vsakemu posameznemu intervjuvancu.

4.4. Populacija in vzorec

Populacija moje raziskave so bili socialni delavci in drugi strokovni delavci, zaposleni na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj, med 20. 1. 2025 in 17. 2. 2025. Vzorec je neslučajnostni priročni vzorec (Mesec, 2009), saj sem izbrala najbolj dostopne enote in pri tem ni imela vsaka enota enakih možnosti za izbiro v vzorec. V raziskavi sem izvedla 6 intervjujev, moj vzorec tako predstavlja 6 zaposlenih socialnih ali strokovnih delavcev/ delavk na Centru za socialno delo Gorenjska, Kranj. Intervjuvane osebe so zaposlene na različnih področjih Centra za socialno delo v Kranju, in sicer na področju prve socialne pomoči,

varstva otrok in mladostnikov, varstva družine, posvojitve ter pomoči družini za dom. V moji raziskavi so sodelovali tako moški kot ženske, stari med 29 in 62 let, ki so na Centru za socialno delo v Kranju zaposleni med 2 in 38 leti.

4.5. Zbiranje podatkov

Pri raziskavi sem uporabila metodo spraševanja, in sicer delno standardiziran intervju. Moj merski instrument pa je bilo vodilo za intervju. Intervjuje sem opravila na Centru za socialno delo v Kranju, z zaposlenimi, ki sem jih vnaprej prosila za sodelovanje. Vsak intervju je trajal od 30 do 50 minut, intervjuje pa sem izvedla med 10. 2. 2025 in 17. 2. 2025. Merski instrument sem pred izvedbo posredovala sodelujočim, da so o temi lahko vnaprej razmislili. Z vsemi intervjuvanci sem se vnaprej dogovorila za datum, kraj in čas izvedbe. Na začetku sem vsakemu intervjuvancu predstavila namen raziskave in jih prosila za soglasje za sodelovanje ter snemanje celotnega intervjuja. S seboj sem prinesla tudi merski instrument, ki mi je pomagal pri zastavljanju vprašanj, saj so bile na njem zbrane teme, ki smo jih tekom intervjuja obdelali. Pogovori so potekali sproščeno in kadar je prišlo do nerazumevanja vprašanj, sem skušala vprašanja zastaviti na drugačen način in s tem omogočiti boljše razumevanje intervjuvancem. Na koncu vsakega intervjuja sem se intervjuvancem zahvalila za sodelovanje.

4.6. Obdelava gradiva in analiza podatkov

Po opravljenih intervjujih je sledila kvalitativna obdelava gradiva. Ko sem zbrala vse zvočne posnetke intervjujev, sem jih ob poslušanju dobesedno prepisala v Word dokument. Ko so bili intervjuji prepisani, sem gradivo uredila. Vsak intervju sem označila s črkami od A do F, nato pa sem intervjuje razčlenila na izjave in jim določila zaporedne številke (A1, A2, A3 …). Tako je vsaka izjava dobila svojo enoto. Ko sem intervjuje razčlenila, je sledilo odprto kodiranje, pri tem pa sem si pomagala z Wordovo tabelo, v katero sem vstavila pet stolpcev, in sicer za število izjave, izjavo, pojem, kategorijo in temo.

Tabela 1: Primer odprtega kodiranja intervjuja B

Št. izjave	**Izjava**	**Pojem**	**Kategorija**	**Tema**
B39	Da se vsaj enkrat v dnevu umirim.	Umirjanje	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
B40	Se pravi, da res izklopim misli in sem sama s sabo.	Samota	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
B41	Grem recimo na sprehod.	Sprehod	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase

B42	Ali pa berem.	Branje	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
B43	Zdi se mi tudi, da je zelo učinkovita struktura dneva, ker predstavlja neko varnost.	Struktura dneva	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase

V tabelo sem vnesla izjave in jim nato določila pojem. V stolpec »kategorije« sem pojmom določila nadpomenke in kadar sem opazila povezave med njimi, sem jih združila pod isto kategorijo. Po odprtem kodiranju sem se lotila osnega kodiranja tako, da sem zapisala vse glavne teme ter jim dodala kategorije od prej, izjave in števila izjav.

5. Rezultati

V nadaljevanju bom predstavila rezultate raziskave, ki sem jih pridobila z analizo intervjujev in v oklepaje dodala tudi izjave respondentov, pri čemer bom uporabljala moški spol zaradi lažje terminologije.

5.1. Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj

Zaposleni na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj na različne načine razumejo skrb zase. Intervjuvani so skrb zase najpogosteje opredeljevali kot razmejevanje med službenim in privatnim življenjem *(Skrb zase zame pomeni, da lahko razmejujem službeno od privatnega življenja. (A1))*, predpogoj za opravljanje poklica *(Da lahko opravljaš ta poklic. B3))* in skrb za dobro počutje *(Skrb zase zame pomeni, da skrbim za svoje dobro počutje, tako psihično, kot fizično. (F1))*. Dva respondenta sta poudarila tudi, da se jima zdi v tem poklicu bistvena preventivna skrb zase *(In včasih se jo je treba posluževati tudi, kadar imamo občutek, da je ne potrebujemo, saj je skrb zase pomembna že takrat, ko je zgolj preventivna. (B7))*. Poleg štirih skupnih opredelitev respondenti na zelo različne načine razumejo skrb zase. Eden od sodelujočih je skrb zase opredelil kot delo znotraj delovnega časa *(Pomembno se mi zdi, da delo opravim v okviru službenega časa, dela ne nosim domov in ga ne opravljam v svojem prostem času (A2))* in kot zdrav duh v zdravem telesu *(Skrb zase zame pomeni, da ohranjam zdrav duh v zdravem telesu (A3))*. Skrb zase so opredeljevali tudi kot skrb za mentalno zdravje, psihično stabilnost, negovanje strokovnosti in izkoriščanje danih pogojev *(V okviru svojega poklica jo razumem tako, da je treba izkoristiti tisto, kar nam Center da za skrb zase (B6))*, pa tudi kot umirjenost in vpeljevanje malenkosti v dan *(Sama skrbim zase tako, da v dan vpeljem drobne malenkosti, ki mi pomagajo pri skrbi zase. (C4))*. Skrb zase eden od respondentov razume tudi kot soustvarjanje okolja, v katerem se je možno razvijati *(Skrb zase v okviru svojega poklica razumem kot aktivno soustvarjanje okolja, v katerem je možno obstati in se razvijati na daljši rok. (E1))*. Eden izmed njih tudi meni, da strokovni delavci na Centru potrebujejo različno skrb zase glede na področje dela, ki ga opravljajo. Eden od intervjuvancev pa je celo poročal o paradoksu skrbi zase *(Zdi se mi, da znanja dobim dovolj, pomembno pa je to prenesti tudi v prakso. To se mi zdi pomembno predvsem zato, ker sami spodbujamo uporabnike, naj naredijo kaj zase in meni je težko njih vzpodbujati, hkrati pa, da sama ne bi nič naredila. (D39))*.

Respondenti so poročali o tem, da pogosto razmišljajo o skrbi zase *(Kar veliko o tem razmišljam. (D3))*, eden pa je celo povedal, da o skrbi zase razmišlja vsak dan. Skrbi zase se zavedajo na različne načine, in sicer s podzavestno skrbjo zase ter z rutinsko skrbjo zase,

včasih pa se njihova rutina skrbi zase poruši zaradi pomanjkanja časa, kar pomeni, da morajo rutino nazaj vzpostaviti. Dva intervjuvanca sta izpostavila tudi zavedanje o pomanjkanju skrbi zase *(Zavedam se, da bi lahko še malo bolj poskrbela zase. (C10))*.

K zavedanju skrbi zase jih najpogosteje spodbudi porušeno ravnovesje *(Spodbudi me to, da začutim, da nisem v ravnovesju – to je zame alarm, da se moram ustaviti. (B9))* in slabo počutje, kot so utrujenost, razdražljivost in strah, pa tudi čustveni napori na delu. Po drugi strani pa nekatere od udeležencev v raziskavi k zavedanju skrbi zase spodbudi samozavedanje, pogovori ali pa sodelavke, ki obiskujejo masažo *(Spodbudi me kakšna ideja, ko slišim, da gre kakšna sodelavka na masažo in pomislim, da bi pa to tudi jaz lahko šla, da bi se malo razvajala. (C11))*. Eden je poročal tudi o tem, da ga k zavedanju skrbi zase spodbudi team building, pa tudi zavedanje o opuščanju rutine *(Spodbudi me torej zavedanje, da sem začela opuščati svojo običajno rutino. (A8))*.

Socialni in strokovni delavci, ki so sodelovali v moji raziskavi, poskrbijo zase tako znotraj kot tudi izven delovnega časa. Izven delovnega časa v večini zase poskrbijo v obliki sprehodov *(In včasih začutim, da bi mi pasalo iti na sprehod. (D8))* in branja *(Branje pred spanjem. (B16))*. Pogosti odgovori so bili tudi druženje s prijatelji, počitek, odhod v naravo ter izlet v gore ali hribe. Dva intervjuvanca sta izpostavila tudi kulturno udejstvovanje z ogledom filma ali obiskom gledališča *(In uživanja v umetnosti, s tem da grem v gledališče. (E9))*. Nekateri izven delovnega časa poskrbijo zase preko telovadbe, joge ali kolesarjenja, spet drugi pa so poročali o zadostnem spancu, meditaciji, prostem času in zadostni količini dolgčasa. Nekateri zase poskrbijo tudi v obliki osebne nege in kopeli, eden od respondentov pa je poudaril, da pri skrbi zase običajno posluša svoje telo *(V glavnem prisluhnem, kaj bi mi tisto popoldne najbolj pasalo, da se moje telo in misli sprostijo. (D11))*. Kot pomembne oblike skrbi zase izven delovnega časa so bile izpostavljene tudi uravnotežena prehrana, jutranja kava in zajtrk *(Zajtrk v tišini, da se zjutraj mirno pripravim na dan. (C6))*, respondenti pa so poročali tudi o tem, da zase poskrbijo skozi skrb za partnerski odnos in s klepetom z ljubljenimi osebami. Eden od intervjuvancev je omenil tudi druženje s sinom *(Kot mamica enoletnemu otročku, po službi odhitim v vrtec ali domov, kjer me sinček že čaka. Družba z njim mi da novo energijo in veselje in je tako tudi del skrbi zame. (F11))*. Poleg vseh naštetih oblik skrbi zase, pa izven delovnega časa respondenti zase poskrbijo tudi tako, da svoje popoldneve skrbno načrtujejo, prefiltrirajo težke vsebine. Eden izmed njih je izpostavil tudi to, da lažje skrbi zase, odkar je zamenjal področje dela (*Zdaj mi je malo lažje, ker delam na storitvah in mi je manj stresno kot prej, ko sem bila na varstvu otrok in mladostnikov. Sicer je količinsko veliko in si izčrpan*

zaradi težkih vsebin in številnih pogovorov, vseeno pa čutim, da grem z manjšo težo obremenjenosti domov. (D6)). Nenazadnje je eden od respondentov omenil tudi, da mu predvidljiv delovni čas omogoča načrtovanje napolnjujočih dejavnosti, s katerimi uspe izven delovnega časa ustrezno poskrbeti zase.

Skrb zase pa je pomembna tudi znotraj delovnega časa, česar se zavedajo tudi zaposleni na Centru za socialno delo v enoti Kranj. Zelo pogoste oblike skrbi zase znotraj delovnega časa so pitje kave ali čaja s sodelavkami ter izmenjava informacij *(Izmenjam aktualne informacije, tako službene kot ne službene. (A20))*, najpogosteje pa respondenti znotraj delovnega časa zase poskrbijo tako, da grejo na kratek sprehod, uporabijo stopnice namesto dvigala ter se razgibavajo. Večini je pomembna oblika skrbi zase tudi odmor za malico in druženje med kosilom, eden pa je poudaril tudi, da mu veliko pomeni topel obrok v službi in uravnotežena prehrana *(Poskrbim tudi z uravnoteženo in redno prehrano v službi, tako da si hrano pripravim doma en večer prej. (E15))*. Ne gre zanemariti tudi organizacijske skrbi zase, saj so respondenti poročali tudi o številnih supervizijah, timskih srečanjih, predavanjih in celo o vključevanjih v projekte, kot je na primer projekt Skrb za zdravje. Poleg organizacijske skrbi zase se respondenti na delu poslužujejo tudi raznih tehnik sproščanja, poročali so namreč o meditaciji, čuječnosti, globokem dihanju in poslušanju meditativne glasbe *(Redko sicer to uporabljam, ampak včasih si celo dam kakšno meditativno glasbo, ko kaj pišem. (D21))*. Poleg tehnik sproščanja so poročali tudi o zračenju prostora in zadostnem pitju vode. Enemu od respondentov skrb zase predstavlja tudi kajenje *(Med delovnim časom si privoščim kakšen cigaret. (C7))*. Skrb zase jim predstavlja tudi sprotno reševanje problemov in vpeljevanje humorja v pogovore, enemu pa tudi raziskovanje krajev z aplikacijo Google Maps *(Včasih naredim pavzo in se s pomočjo Google Maps sprehajam po krajih celega sveta (po mestih, otokih itd.). To mi pomaga, da se sprostim in z mislimi malo odplavam stran od problemov. (A26))*.

Zaposleni na Centru za socialno delo Kranj na različne načine ohranjajo ravnovesje med delom in osebnim življenjem, se pa v večini strinjajo, da ravnovesje najlažje ohranjajo tako, da imajo popoldanske aktivnosti, ki niso povezane s službo *(Popoldne si napolnim z drugimi vsebinami (D24))*. Ravnovesje po večini ohranjajo tudi z držanjem časovnega okvirja in pavzami med delom, dva pa sta poročala tudi o enakomernem razporejanju uporabnikov in strukturiranem delu. Da bi ohranili ravnovesje med službo in osebnim življenjem, se v popoldanskem času respondenti posvečajo družinskim obveznostim in telesnim aktivnostim, izogibajo pa se predvsem socialnim tematikam, kot je npr. ogled socialnega filma v prostem

času *(Predvsem pa ne gledam popoldne socialnih filmov. (D26))*. Pri razmejevanju med službenim in delovnim časom enemu od respondentov pomaga tudi to, da doma nima dostopa do službenega računalnika, eden pa je izpostavil, da na ravnovesje med delom in osebnim življenjem vplivajo predvsem delovne izkušnje *(Jaz imam sicer že kar dolgo delovno dobo, tako da zdaj drugače gledam na stresne situacije, ki so mi včasih vendarle predstavljale večje breme. (C20))*.

5.2. Področja skrbi zase

Socialni in drugi strokovni delavci, zaposleni na Centru za socialno delo v Kranju, ki so sodelovali v moji raziskavi, skrbijo zase na različnih področjih, nekateri pa celo na vseh področjih *(Drugače bi rekel, da na vseh področjih uspem poskrbeti zase. (E23))*.

Na čustvenem področju zase skrbijo z regulacijo čustev *(Da znam uravnavati čustva v smislu, da strokovno predelam čustva. (B29))*, z delom na sebi in sprejemanjem drugačnosti, medtem ko na fizičnem področju najpogosteje poskrbijo zase z izleti v hribe ali gore *(Rekla bi, da najbolj uspem zase poskrbeti na fizičnem področju, da grem v naravo, v hribe. (C25))*. Eden od respondentov pa zase poskrbi tudi z obiskovanjem joge in s sprehodi. Intervjuvanci zase uspejo skrbeti tudi na poklicnem področju, najpogosteje z obiskovanjem supervizije in intervizije, pa tudi z obiskovanjem izobraževanj ali z delom v timu. Polovica respondentov je izpostavila, da zase uspejo poskrbeti tako, da ustrezno postavljajo meje *(Postavljanje meja se mi zdi zelo pomembno, ker sem včasih zelo težko rekla ne, potem pa sem ugotovila, da gre to zelo na moj račun in me je to zelo izčrpavalo. Nato sem začela to trenirati, postavljati sem začela prioritete, ko je vsega preveč, sem se odločila kaj lahko počaka. (D36))*, eden od intervjuvancev pa zase poskrbi tako, da se o neprijetnih čustvih pogovori s sodelavci *(Da se zavedam, da se mi ob določenih težkih zgodbah lahko pojavijo neprijetna čustva in jih potem predelam skozi pogovore s sodelavci. (B30))*. Eden od respondentov je izpostavil, da mu je pokazatelj, da uspešno poskrbi zase na poklicnem področju, to, da dobro opravi delo. Na odnosnem področju respondenti zase poskrbijo preko druženja s prijatelji, sorodniki in sodelavci, pa tudi s splošnimi dobrimi medosebnimi odnosi (*Jaz bi rekla odnosno, ker če so odnosi dobri, je potem tudi vse drugo lažje. Odnosi mi zelo veliko pomenijo, tako v službi kot doma. (D28))*. Pod psihološko področje pa so uvrstili obiskovanje psihoterapije (*Sem pa tudi redno vključen v lasten terapevtski proces. (E25))* in kvalitetne pogovore s partnerjem. Na različne načine pa zase skrbijo tudi na duhovnem področju tako, da obiskujejo gledališče, likovne razstave, koncerte, berejo leposlovje ali pa si pomagajo s tehnikami sproščanja, kot

sta predihavanje in čuječnost, ter si vzamejo čas zase *(Ali pa si samo vzamem čas zase in ne počnem čisto nič, počivam, dam možgane 'na off'. (F33))*.

5.3. Strategije skrbi zase

Intervjuvani socialni in strokovni delavci zase poskrbijo na različne načine. Zase poskrbijo preko športa, v večini s sprehodi in fizično vadbo *(Redno telovadim. (E26))*, dva respondenta obiskujeta tudi hribe, pojavili pa so se tudi odgovori joga, kolesarjenje in plavanje. Zase poskrbijo tudi tako, da si vzamejo čas za branje knjig, pri čemer sta dva respondenta izpostavila predvsem večerno branje *(Rada pa tudi preberem kakšno knjigo, kar pogosto počnem pred spanjem oziroma v poznih popoldanskih urah. (A52))*. Eden od respondentov je izpostavil tudi, da zase poskrbi preko osebne nege z obiskom frizerja ali z urejanjem nohtov.

Dvema respondentoma se zdi pomemben vidik skrbi zase tudi prehrana, saj sta izpostavila uravnoteženo in zdravo prehrano, prav tako pa sta ista respondenta poudarila tudi pomembnost kvalitetnega spanca in zadostne količine spanca.

Eden od respondentov je izpostavil tudi, da se umetniško udejstvuje z obiski muzejev, gledališča ter koncertov, drugi pa je izpostavil druženje in pogovore z bližnjimi *(Poleg tega pogovor z osebami, ki so mi blizu, ki me razumejo in znajo poslušati. (F37))*.

Strinjali so se, da jim pri skrbi zase pomaga organizacija dneva, in sicer vzpostavljena rutina *(Pomembna mi je jutranja rutina, 15–20 minut časa za zajtrk in kavo, saj če tega časa zjutraj nimam, opazim, da tisti dan nisem čisto »taprava«. (C29))*, pa tudi držanje delovnika in načrtovanje dneva.

Respondenti zase poskrbijo tudi preko sproščanja, eden tako, da vrtnari, drugi pa z meditacijo in dolgčasom *(Se zadosti dolgočasim. (E29))*.

Ko sem jih povprašala, kaj se jim zdijo najučinkovitejše strategije skrbi zase, so mi odgovarjali zelo različno. Največ jih je izpostavilo dobre medosebne odnose, strinjali pa so se tudi glede fizične vadbe, sprehodov in celo samote *(Se pravi da res izklopim misli in sem sama s sabo. (B40))*. Med odgovori so se pojavljali tudi obiskovanje izobraževanj, branje in urejena struktura dneva, pa tudi uravnotežena prehrana in preventivne dejavnosti, ki osrečujejo *(Imam osebno vodilo, da je treba nekaj na sebi narediti, ker mislim, da ko prideš do vrat izgorelosti, si že res zelo daleč prišel. Zadovoljna sem z drobnimi zadevami v življenju, ki me tudi osrečujejo. (C31))*. Respondenti so med najučinkovitejše strategije skrbi zase

umestili tudi umirjanje, počitek, poslušanje lastnega telesa, meditacijo, samorefleksijo ter kvaliteten spanec.

Zanimalo me je tudi, kako strokovni in socialni delavci na Centru za socialno delo v Kranju vidijo skrb zase pri svojih sodelavcih, oziroma kakšne strategije skrbi zase po njihovem mnenju uporabljajo njihovi sodelavci. Polovica respondentov je bila mnenja, da njihovi sodelavci slabo poskrbijo zase *(Rekla bi, da po večini ne uspejo ustrezno poskrbeti zase, ker je tudi tako zahtevno delo, ki nam nalaga stvari in nosimo veliko odgovornosti. (B46))*. Dva respondenta sta to izjavo podkrepila z mnenjem, da imajo njihovi sodelavci težave pri postavljanju meja, eden pa je rekel, da meje ustrezno postavljajo. S strani enega od respondentov je bilo izpostavljeno tudi opažanje, da sodelavci z daljšo delovno dobo bolje uspejo poskrbeti zase (*Ampak mogoče opazim, da tisti, ki so tu že dlje časa, bolje poskrbijo zase in uravnavajo stres, ker imajo tudi več izkušenj. (D42))*. Respondenti so bili mnenja, da njihovi sodelavci raznoliko poskrbijo zase *(Pri kolegih opažam, da vsak zase poskrbi na svoj način, eni bolje, drugi slabše. (E39))*, in sicer tako, da izvajajo fizične aktivnosti, se ustrezno prehranjujejo, se poslužujejo razbremenilnih pogovorov in pomoči vodje, vzdržujejo kvalitetne medosebne odnose, se v okviru službe udeležujejo raznih izobraževanj in supervizij, v privatnem času pa se kulturno udejstvujejo, obiskujejo psihoterapijo in imajo razne druge hobije *(Uporabljajo zelo podobne strategije in vsak s svojimi aktivnostmi, ki njih veselijo, poskušajo zmanjševati stres. (D41))*. Eden od intervjuvanih je izpostavil, da znotraj delovnega časa njegovi sodelavci zase poskrbijo tudi tako, da se držijo urnika, kot strategijo skrbi zase pri sodelavcih pa je izpostavil tudi vero *(Nekatere si pomagajo tudi z vero. (B49))*. Večkrat sta bili kot strategiji skrbi zase pri sodelavcih izpostavljeni tudi kava in kajenje, vendar bolj v negativnem smislu *(Kakšni pri skrbi zase uporabljajo tudi manj zdrave strategije, kot je na primer kajenje. (E40))*. Med neustreznimi strategijami skrbi zase je bilo izpostavljeno tudi nezdravo prehranjevanje *(Nekateri svoje zadovoljstvo iščejo v hrani na nezdrav način. (A58))*.

5.4. Izgorelost in sočutna izčrpanost

Strokovni in socialni delavci, ki sem jih intervjuvala, so navajali različne ovire pri skrbi zase, in sicer delovne, osebne in tudi družbene ovire. Pri delovnih ovirah skrbi zase so se v večini strinjali, da so najpogostejše ovire pričakovano pogosto podaljševanje delovnika s strani nadrejenih in predvsem preobremenjenost na delovnem mestu *(Največja ovira je verjetno količina dela. (D43))*. Izpostavili so tudi nemoč v odnosu do sistema *(Pa tudi, da si nemočen v enih stvareh, torej da si del sistema, na katerega nimaš vpliva. (B52))*, nepredvidljivost dela,

različna obdobja glede količine dela ter tudi neustrezno nagrajevanje z ocenami uspešnosti *(Delo v prostem času se potem nagrajuje z ocenami uspešnosti, kar se mi ne zdi koristno in zdravo. (A65))*. Eden od respondentov je izpostavil tudi slabe delovne pogoje, slabo vodenje, previsoka pričakovanja, pretiran nadzor ter nezdravo kulturo dela.

Pri osebnih ovirah so respondenti izpostavljali predvsem stisko s časom *(Včasih se mi zdi, da čas tako hitro teče, da se niti ne zavedam, kaj je tisto, kar naredim zase. (C16))* in družinske obveznosti. Osebne ovire pri skrbi zase vidijo tudi v spuščanju obrokov, slabemu postavljanju meja ter pomanjkanju humorja. Eden je izpostavil tudi pestro popoldne ter iskanje pomanjkljivosti v superviziji *(Da se velikokrat išče pomanjkljivosti v stvareh, ki bi sicer pripomogle k skrbi zase – na primer supervizija. (B45))*. Eden je kot osebno oviro izpostavil tudi dajanje prednosti delovnim nalogam *(Ker dajem včasih prednost svojim delovnim nalogam, lahko kdaj pozabljam nase. (C3))*.

Eden od respondentov je v intervjuju opozoril tudi na družbene ovire pri skrbi zase, ki jih je opisal kot padec kvalitete življenja na način, da se ustvarja okolje, kjer je težko poskrbeti zase, saj s tem, ko ljudje napredujemo, manjšamo to sposobnost, problem pa vidi tudi v vedno večji dostopnosti surovin *(Verjetno je v naravi človeka, da ustvarja okolje, v katerem je vse težje poskrbeti zase. (E64))*.

Intervjuvanci pa se s temi ovirami zelo raznoliko spopadajo. Dva sta se strinjala, da se z ovirami spopadata tako, da postavljata meje med službenim in privatnim življenjem *(S tem se spopadam tako, da imam strogo pravilo, da dela ne nosim domov. (F52))*. Preostali respondenti pa se poslužujejo raznolikih strategij spopadanja z ovirami, kot so zaključevanje delovnika ob uri, krajše kosilo, zavestno ustavljanje, zavestno dihanja, pogovori s sodelavci ter posvetovanje s partnerjem *(O nadurah pa se predvsem posvetujem s partnerjem, saj me le ta zna ustaviti, ko je potrebno, in sama tega včasih ne zmorem. F53))*. Nekateri se z ovirami spopadajo z jokom (*Lahko se tudi zjokam, tudi to pomaga, da se napetost sprosti (D47))*, spet drugim pa bolj ustreza, da pri spopadanju z ovirami uporabljajo humor *(S tem se spopadam z vpeljevanjem humorja. (E47))*. Eden pa je poudaril, da ima večjo potrebo po skrbi zase med napornimi obdobji *(Več skrbi zase potrebujem predvsem takrat, ko je toliko dela, da si ne moram vzeti odmora med pogovori. (A74))*.

Kadar intervjuvanci ne uspejo ustrezno poskrbeti zase, se pojavijo tudi določene posledice, pri čemer so najpogostejše utrujenost, glavobol, pomanjkanje energije, zategnjenost mišic ter splošno nezadovoljstvo *(In splošno nezadovoljstvo, ki se je kazalo tudi v odnosu do*

uporabnikov. (A69)). Respondenti so kot posledice pomanjkanja skrbi zase izpostavljali tudi nespečnost, zaspanost, impulzivnost, razdražljivost, zmanjšano toleranco in manjšo produktivnost *(Posledice se kažejo predvsem v moji slabši produktivnosti, tako na delovnem mestu, kot tudi doma. (F54))*. Poleg razpoloženjskih sprememb pa respondenti opazijo posledice tudi na fizičnem počutju s padcem odpornosti in vrtoglavico. Izpostavili so tudi obremenjenost, površnost pri delu, težje usklajevanje med službo in osebnim življenjem ter povečanje konfliktov in nesoglasij v timu *(Lahko tudi pride do konfliktov v timu, ker je preveč dela in pride do nesoglasij med sodelavci. (B55))*. Eden od intervjuvancev je poudaril, da je z leti teh posledic manj *(Zdaj je teh posledic manj, saj se mi zdi da sem se skozi leta naučila bolje poskrbeti zase in prioritizirati svoje dobro počutje. (A70))*.

S posledicami pomanjkanja skrbi zase se respondenti soočajo tako, da iščejo strokovno podporo in pomoč bližnjih *(V takih situacijah se moram tega zavedati in ustaviti ter poiskati ustrezno pomoč – podporo pri bližnjih osebah ali strokovno podporo. (F57))*, pa tudi s spremembo prioritet in pozitivnim notranjim dialogom *(Takrat si tudi rečem: »glej, ti danes nimaš energije, ampak jutri bo boljši dan!«. (C41))*. Nekateri se s posledicami soočajo tako, da v svoj vsakdan dodajo številne aktivnosti in so fizično aktivni, drugim pa bolj ustreza počitek, umirjanje in zmanjševanje števila aktivnosti. Respondenti so pri sebi prepoznali tudi različne obrambne mehanizme, ki jih razvijejo pri soočanju s posledicami pomanjkanja skrbi. Eden od respondentov se s posledicami ne sooča in se jih raje izogiba *(Je pa v praksi to težje in se pogosto pojavijo kakšni obrambni mehanizmi, na primer izogibanje. (B62))*, drugi pa situacijo zanika *(Ko sem se s tem prvič spopadala, jih nisem prepoznala takoj in mislila sem, da se meni to ne more zgoditi. (D53))*.

Pri respondentih se ob neustrezni skrbi zase pojavljajo številni simptomi izgorelosti, prevladuje pa predvsem utrujenost, ki se kot simptom pojavlja pri skoraj vseh intervjuvanih. Zelo pogosti simptomi so prav tako nespečnost, glavobol, razdražljivost, zategnjenost mišic ter uhajanje misli, manj pogosti simptomi pa so hujšanje, izčrpanost in pomanjkanje kreativnosti *(Manj idej in kreativnosti. (F62))*. Na telesni ravni se simptomi respondentov kažejo v obliki zaspanosti, vrtoglavice, težav z želodcem in s padcem odpornosti, na čustveni ravni pa z nezadovoljstvom, občutkom nemira, vznemirjenostjo ter s čustvi, kot so jeza, žalost in strah.

5.5. Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti

Strokovne in socialne delavce na Centru za socialno delo v Kranju sem povprašala, kako na njihovo sposobnost skrbi zase vplivajo delovni pogoji in polovica jih je odgovorila, da so delovni pogoji v njihovi organizaciji ustrezni za oblikovanje strategij skrbi zase *(V obstoječih delovnih pogojih si lahko oblikujem strategije, ki mi pomagajo pri skrbi zase. (A82))*, pri čemer pa se strinjajo, da ustrezni delovni pogoji niso dovolj pri ustrezni skrbi zase *(Zdi pa se mi, da samo delovni pogoji niso dovolj. (A83))*. Respondenti lažje poskrbijo zase v dobrih in težje v slabših delovnih pogojih *(Lažje poskrbim zase v ugodnih delavnih pogojih in težje v manj ugodnih delavnih pogojih. (E59))*, na kar pa vplivajo tudi odnosi na delu *(Sigurno vplivajo, predvsem odnosi tako z nadrejenimi kot naši odnosi s sodelavci. (D69))*. Na njihovo zmožnost skrbeti zase vpliva tudi količina primerov, ki jih imajo v službi *(Predvsem vpliva, koliko imaš stvari, dela za narediti, kaj se pričakuje s strani nadrejenih oziroma kaj sistem pričakuje od tebe. (B66))*, sankcije, dostopnost vodje ter dostop do izobraževanj in supervizij. Eden od respondentov je izpostavil, da je po njegovem mnenju čas za malico prekratek in da se mu zdi neustrezno tudi to, da s strani organizacije ni zagotovljeno parkirišče pred delovnim mestom *(Pa tudi s tem, koliko nam zagotovijo na primer parkirišče, ki ga na Centru nimamo zagotovljenega. To mi recimo povzroča dodaten stres vsako jutro, ker ne vem ali bom dobila parkirno mesto in zanj moram tudi precej plačati. (B67))*. Drugi respondent pa je pohvalil delovne pogoje, ki mu omogočajo delo od doma ter zadostno količino dopusta, izpostavil pa je tudi, da mu ustreza zgodnji delovnik *(Meni veliko pomeni možnost zgodnjega delavnika, da lahko popoldne posvetim družini/fizični aktivnosti/počitku. (F64))*.

Da bi strokovni in socialni delavci na Centru za socialno delo v Kranju lažje poskrbeli zase in se posledično izognili izgorelosti, so podali kar nekaj predlogov za organizacijo, pri čemer sta se najpogosteje ponavljala predloga, da bi bilo smiselno zmanjšati količino dela ter zagotoviti kadrovsko krepitev *(Potrebno bi bilo več zaposlenih, da bi se delo lahko bolj razporedilo – to pa ni odvisno samo od organizacije, ampak od celotnega javnega sistema. (F72))*. Predlagali so tudi skupinsko raztezanje *(Mogoče bi bilo s fizičnega vidika dobro, da bi bilo več pogojev za kakšno skupno raztezanje. (C51))*, skupinske izlete, športne igre ter več medsebojnega povezovanja *(Bi se malo zbrali in povezovali, kar se mi zdi, da bi pripomoglo tudi na čustveni ravni. Pomembno se mi zdi, da bi se sodelavci malo več povezovali, ne po kotih, ampak skupaj. (C52))*. Predlogi so bili tudi preventivne delavnice za skrb zase, zagotovljeno parkirišče in malica s strani organizacije *(Zagotovljena malica v okviru sistema. (B71))*, pa tudi zmanjšanje normativa, delo znotraj delavnega časa in posledično nagrajevanje prisotnih

delavcev, ki opravljajo svoje delo *(Nagrajevanje delavcev, ki so prisotni v službi in ne koristijo bolniških staležev, ki imajo delo opravljeno in ne jamrajo nadrejenim. (A88))*. Eden od respondentov pa je izpostavil, da se mu zdi skrb zase odgovornost posameznika in ne organizacije *(Menim, da je kontradiktorno, da organizacija oziroma kdo drug poskrbi za »skrb zase«. Skrb zase je po definiciji odgovornost posameznika. (E63))*.

Tudi preostali respondenti se strinjajo, da so poleg delovnih pogojev za skrb zase odgovorni tudi sami in da je pri skrbi zase pomembna predvsem lastna angažiranost *(Potrebna je lastna aktivnost in naravnanost, da poskrbiš zase. (A84))*. Prav tako se jim zdi pomembno, da se naučijo bolje postavljati meje, si nudijo medsebojno podporo in pomoč ter so drug do drugega sočutni.

6. Razprava

V tem poglavju bom rezultate raziskave povezala s teorijo in kritično ovrednotila metodologijo. Razpravo sem razdelila na podpoglavja, ki se smiselno povezujejo z zastavljenimi raziskovalnimi vprašanji.

Za izbrano tematiko skrbi zase, se mi zdi smiselno, da sem v svoji raziskavi uporabila kvalitativno metodologijo, saj mi je omogočila poglobljen vpogled v misli in doživljanja intervjuvanih socialnih in strokovnih delavcev ter delavk. Prav tako menim, da je bila za mojo raziskavo smiselna metoda delno strukturiranega intervjuja, saj mi je omogočila, da sem ustrezno in dovolj natančno prišla do rezultatov skozi spontano razpravo, vseeno pa sem zbrala podatke, ki so primerljivi med sabo, kar mi je omogočilo lažjo analizo. Skozi pogovor sem se torej prilagajala potrebam in odgovorom posameznih intervjuvancev, kar mi je omogočilo boljše razumevanje njihovih izkušenj in mnenj. Ocenjujem, da je izbran merski instrument, in sicer smernice za intervju, pripomogel k fleksibilnosti pri raziskovanju, saj sem vodila pogovor po določenih smernicah, ki so mi pomagale ohranjati rdečo nit pogovora, hkrati pa so imeli intervjuvanci možnost, da so odprto govorili o skrbi zase in niso bili preveč omejeni. Smernice za intervju so mi torej pomagale, da sem med samim pogovorom ohranjala fokus, vseeno pa so omogočale intervjuvancem, da so odprto odgovarjali. Glede na to, da sem se odločila za priročni vzorec, menim, da ta ni reprezentativen, hkrati pa vidim pomanjkljivost tudi v majhnem številu enot, kar pomeni, da rezultatov ne moram posplošiti na celotno populacijo.

6.1. Skrb zase na Centru za socialno delo, v enoti Kranj (Kako zaposleni na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj skrbijo zase?)

Po Dalphonu (2019) univerzalnega načina skrbi zase ni, kar potrjuje tudi raznolikost odgovorov, ko sem intervjuvane socialne in strokovne delavce vprašala, kako razumejo skrb zase. Med odgovori so se sicer najpogosteje pojavljali razmejevanje med službenim in privatnim življenjem, skrb za dobro počutje ter predpogoj za opravljanje poklica. Vse to pa potrjuje tudi teorija, saj mora po mnenju Bride in Fingley (2007) stroka socialnega dela najprej zagotoviti, da so potrebe delavcev ustrezno zadovoljene, da sploh lahko opravljajo ta poklic. Respondenti so pri razumevanju skrbi zase izpostavljali tudi preventivno skrb zase, delo znotraj delovnega časa, zdrav duh v zdravem telesu, skrb za mentalno zdravje, psihično stabilnost, negovanje strokovnosti in izkoriščanje danih pogojev, pa tudi umirjenost in vpeljevanje malenkosti v dan, kar nakazuje na vse aktivnosti, ki pomagajo pri izboljšanju ali ohranjanju zdravja, zdravljenja in preprečevanja bolezni (WHO, 2021). Skrb zase eden od

respondentov razume kot soustvarjanje okolja, v katerem se je možno razvijati. Eden izmed njih meni tudi, da strokovni delavci na Centru potrebujejo različno skrb zase glede na področje dela, ki ga opravljajo, česar pa v teoriji nisem zasledila in se mi zdi pomembno opažanje, saj bi z dodatnim znanjem o tem, kaj potrebujejo zaposleni na specifičnem področju socialnega varstva, lahko izboljšali delovne pogoje oziroma okrepili organizacijsko skrb zase.

Eden od intervjuvancev je celo poročal o paradoksu skrbi zase, ki sta ga leta 2007 opredelila Norcross in Guy, in sicer, da socialni delavci priporočajo svojim uporabnikom, naj poskrbijo zase, vendar tega ne upoštevajo sami. To pomeni, da ne upoštevajo lastnih nasvetov ali strategij za obvladovanje stresa, kar ima lahko resne posledice za njihovo zdravje in poklicno učinkovitost.

Respondenti so poročali o tem, da pogosto ali celo vsak dan razmišljajo o skrbi zase, hkrati pa se tudi zavedajo, da zase poskrbijo premalo. Do podobnih ugotovitev sta v svoji raziskavi prišla tudi Rakovec in Videmšek (2024), ki sta ugotovila, da se le manjši odstotek socialnih delavk in delavcev dnevno ukvarja z dejavnostmi skrbi zase, kljub temu da se pomena skrbi zase močno zavedajo. K zavedanju skrbi zase jih najpogosteje spodbudi porušeno ravnovesje in slabo počutje, kot so utrujenost, razdražljivost in strah, pa tudi čustveni napori na delu, kar so vse značilni simptomi začetka izgorelosti. Prav to pa Dalphon (2019) opredeli kot izziv za socialne delavce, ki jih spodbuja k ustvarjanju preventivnih prilagojenih načrtov skrbi zase. Po drugi strani pa nekatere od udeležencev v raziskavi k zavedanju skrbi zase spodbudi samozavedanje, team building, pogovori ali pa sodelavci, ki skrbijo zase, kar je v nasprotju z običajnimi spodbujevalci skrbi zase.

Socialni in strokovni delavci, ki so sodelovali v moji raziskavi, poskrbijo zase tako znotraj kot tudi izven delovnega časa. Izven delovnega časa zase poskrbijo v obliki sprehodov, branja, druženja s prijatelji, počitka, odhodov v naravo, izletov v gore ali hribe, gledanja filmov ali gledaliških predstav. Izven delovnega časa pa zase poskrbijo tudi tako, da telovadijo, izvajajo jogo ali kolesarijo, spet drugi pa so poročali o zadostnem spancu, meditaciji, prostem času, kopeli in zadostni količini dolgčasa, pa tudi, da pri skrbi zase poslušajo svoje telo. Tu se lahko navežem na Lewisa in Kinga (2019), ki sta preživljanje časa s samim seboj opredelila kot pomembno strategijo skrbi zase, saj posamezniku omogoča stik z lastnim umom in telesom. To lahko zajema sprehode, branje knjige, gledanje filmov, pisanje dnevnika, poslušanje glasbe in druge, podobne strategije, ki pa so jih opisovali tudi respondenti v moji raziskavi.

Kot pomembne oblike skrbi zase izven delovnega časa pa so bile izpostavljene tudi strategije, kot so uravnotežena prehrana, jutranja kava in zajtrk, skrb za partnerski odnos, klepet z ljubljenimi osebami ter druženje z družinskimi člani. Do podobnih ugotovitev sta v svoji raziskavi, izvedeni leta 2022, prišli Babiarczyk in Sternal, saj je velika večina udeležencev v raziskavi povedala, da skrbijo za osebno higieno (84,3 %), se zdravo prehranjujejo (61,7 %) imajo omejeno uporabo poživil, kot je kava, alkohol, cigarete ipd. (55,8 %), ali pa izvajajo aktivno rekreacijo (52,7 %). Izpostavili so tudi kakovosten zdrav spanec z ustreznim trajanjem (38,8 %).

Poleg vseh naštetih oblik skrbi zase pa izven delovnega časa respondenti moje raziskave zase poskrbijo tudi tako, da svoje popoldneve skrbno načrtujejo, prefiltrirajo težke vsebine, pri tem pa jim pomaga predvsem predvidljiv delovni čas. Zanimivo je, da je eden izmed respondentov izpostavil tudi to, da lažje skrbi zase, odkar je zamenjal področje dela, kar je zanimiva informacija predvsem za organizacijo, saj bi s to informacijo lažje zagotovili, da do skrbi zase enako dostopajo zaposleni na vseh področjih.

Skrb zase je pomemben del vsakdanjega življenja tudi v okviru delovnega časa, česar se zavedajo tudi zaposleni na Centru za socialno delo v enoti Kranj. Med najpogostejšimi oblikami skrbi zase v službi so pitje kave ali čaja s sodelavci in izmenjava informacij. Veliko zaposlenih si vzame čas za kratek sprehod, uporabi stopnice namesto dvigala ali pa se razgibava. Krajši odmori med delom so tudi po mnenju Cohen-Serrinsa (2021) lahko zelo koristna strategija, ki zaposlenim omogoča ohranjanje fokusa pri delu, kar je koristno tako za njih kot tudi za njihove uporabnike. Pomemben del skrbi zase je tudi odmor za malico in druženje med kosilom, eden od zaposlenih pa je izpostavil, da mu veliko pomeni topel obrok v službi in uravnotežena prehrana. Zanimivo je tudi, da zaposleni cenijo organizacijske oblike skrbi zase, saj poročajo o številnih supervizijah, timskih srečanjih, predavanjih ter vključevanju v projekte, kot je projekt "Skrb za zdravje". To sta v svojem delu leta 2024 izpostavila tudi Rakovec in Videmšek, ki sta poudarila, da skrb zase ne bi smela biti le osebna odgovornost. Delodajalci morajo svojim zaposlenim namreč zagotoviti podporo in jim omogočiti supervizijo, intervizijo in izobraževanja, česar pa se na Centru za socialno delo v Kranju očitno poslužujejo, saj so tovrstne oblike skrbi zase pogosto omenjali kot učinkovite. Poleg tega se nekateri zaposleni na delu poslužujejo različnih tehnik sproščanja, kot so meditacija, čuječnost, globoko dihanje in poslušanje meditativne glasbe, kar je lahko učinkovito pri uravnavanju čustev posameznika, da ta usmeri svoja čustva od empatične stiske k sočutnemu stanju duha, pripomore pa tudi k regulaciji čustev, sposobnosti osredotočanja na

sedanji trenutek, pozitivnemu mišljenju in sočutju do sebe (Kwon, 2023). Nekateri tudi redno zračijo prostore in skrbijo za zadostno pitje vode. Eden od respondentov pa je izpostavil, da mu skrb zase predstavlja tudi kajenje, kar je do neke mere lahko skrb zase, vendar v prekomernih količinah lahko deluje destruktivno. Prav tako mnogi na delu poskrbijo zase z reševanjem sprotnih težav in vključevanjem humorja v pogovore, medtem ko enega od zaposlenih veseli raziskovanje krajev z aplikacijo Google Maps, kar je izviren način, da za trenutek svoje misli preusmeri drugam.

Ugotavljam, da zaposleni na Centru za socialno delo v Kranju veliko razmišljajo o skrbi zase in se na dnevni ravni – tako v službi kot doma – trudijo, da bi z različnimi strategijami uspeli poskrbeti zase. Zaposleni se zavedajo pomena skrbi zase, vendar to počnejo premalo, predvsem zaradi visokih obremenitev in stresnih dejavnikov v službi. Med najpogostejšimi oblikami skrbi zase so aktivnosti, kot so preživljanje časa v naravi, telovadba, branje ter zdrav življenjski slog, vključno z uravnoteženo prehrano in kakovostnim spancem. V službi si zaposleni pomagajo s kratkimi odmori, pitjem kave, sprehodi ter sodelovanjem v supervizijah in timskih srečanjih, kar je pomemben del organizacijske podpore.

6.2. Strategije skrbi zase (Katere strategije skrbi zase so najučinkovitejše pri preprečevanju izgorelosti na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj?)

Intervjuvani socialni in strokovni delavci zase poskrbijo preko športa, v večini s sprehodi, fizično vadbo, izleti v hribe, vadbo joge, kolesarjenjem in plavanjem. Telesna dejavnost, kot so sprehodi, tek, kolesarjenje ali plavanje, prinaša številne koristi za zdravje in izboljša razpoloženje. Vadba pomaga lajšati stres ter omogoča čas za razmislek o dogodkih iz preteklosti. Redno ukvarjanje s športom povečuje občutke svobode, izpopolnjenosti in umirjenosti (Dalphon, 2019).

Zase poskrbijo tudi tako, da si vzamejo čas za branje knjig, osebno nego z obiskom frizerja ali z urejanjem nohtov, pa tudi z uravnoteženo in zdravo prehrano. Ustrezna prehrana je tudi po mnenju Lewisa in Kinga (2019) ključna za dobro skrb zase, saj je pomembno, da posameznik vsak dan poje vsaj tri zdrave obroke, bogate z vitamini. V raziskavi, ki sta jo Lewis in King (2019) izvedla med študenti socialnega dela, sta ugotovila, da pomanjkanje časa pogosto vodi v preskakovanje obrokov,. Vendar pa zaposleni na Centru za socialno delo v Kranju o pomanjkanju časa za prehranjevanje niso poročali. Prav tako so respondenti v moji raziskavi poudarili tudi pomembnost kvalitetnega spanca in zadostne količine spanca. Pomanjkanje spanca lahko namreč vpliva na posameznikovo fizično in duševno zdravje, saj je dokazano, da ljudje, ki ne spijo dovolj, povečajo tveganje za razvoj kroničnih zdravstvenih težav in lahko

zmanjšajo kakovost življenja (Dalphon, 2019), česar se zavedajo tudi zaposleni na Centru za socialno delo v Kranju.

Respondenti so se strinjali tudi, da jim pri skrbi zase pomaga organizacija dneva, in sicer vzpostavljena rutina, pa tudi držanje delovnika in načrtovanje dneva. Respondenti pa zase poskrbijo tudi preko sproščanja, meditacije, vrtnarjenja, z dolgčasom ali pa z obiski muzejev, gledališča, koncertov, druženjem in pogovori z bližnjimi. Pomembno je, da vsak prepozna, kaj je tisto, kar mu najbolj pomaga, da se sprosti in odmisli službene vsebine, predvsem pa, da si vzame čas za dejavnosti, ki ga osrečujejo (Bajt, Jeriček Klanšček in Britovšek, 2015).

Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor in Kim (2015) so izvedli raziskavo, kjer so prišli do ugotovitev, da je bila telesna skrb zase najpogosteje izvajano področje skrbi zase, s povprečnimi rezultati, ki kažejo na tedensko izvajanje fizičnih aktivnosti. Enako so poročali respondenti v moji raziskavi, ki so kot najučinkovitejše strategije skrbi zase izpostavili fizično vadbo in sprehode. V raziskavi, ki so jo izvedli Bloomquist idr., je po učinkovitosti sledila uporaba profesionalne in čustvene skrbi zase, kjer so udeleženci raziskave poročali o smehu, preživljanju časa s prijatelji in družino ter času za klepet s sodelavci. Tudi sama sem prišla do podobnih ugotovitev, saj so intervjuvanci v moji raziskavi med najučinkovitejše strategije uvrstili dobre medosebne odnose. Med drugim so respondenti v moji raziskavi pod najučinkovitejše strategije skrbi zase uvrstili tudi samoto, branje, strukturiran dan, uravnoteženo prehrano, preventivne dejavnosti ter obiskovanje izobraževanj. Poleg tega so omenili umirjanje, počitek, poslušanje telesa, meditacijo, samorefleksijo in kvaliteten spanec, ki prav tako veljajo za pomembne strategije skrbi zase.

Zanimalo pa me je tudi, kako strokovni in socialni delavci na Centru za socialno delo v Kranju vidijo strategije svojih sodelavcev. Polovica respondentov je odgovorila, da njihovi sodelavci slabo skrbijo zase, predvsem da slabo postavljajo meje med osebnim in službenim življenjem. Dva sta poudarila, da sodelavci z daljšo delovno dobo bolje poskrbijo zase in posledično redkeje doživijo izgorelost, kar je v nasprotju z ugotovitvami raziskave Bloomquista idr. (2015), ki so pokazale, da je stopnja izgorelosti višja pri socialnih delavcih, ki dlje časa sodelujejo z uporabniki, saj se socialni delavec, ki je dlje časa izpostavljen uporabnikom in njihovim stiskam, lahko začne počutiti nemočnega.

Strategije, ki jih po mnenju respondentov v moji raziskavi uporabljajo sodelavci, pa vključujejo fizično aktivnost, ustrezno prehrano, razbremenilne pogovore, pomoč vodje, kvalitetne medosebne odnose, udeležbo v izobraževanjih in supervizijah, kulturne dejavnosti,

psihoterapijo, vero in hobije. Kava in kajenje sta bili izpostavljeni kot neustrezni strategiji, skupaj z nezdravo prehrano.

6.3. Pomanjkanje skrbi zase (Kako se kaže pomanjkanje skrbi zase pri zaposlenih na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj?)

Strokovni in socialni delavci in delavke na Centru za socialno delo v Kranju so izpostavili kar nekaj ovir pri skrbi zase, tako organizacijskih kot tudi osebnih, ki po njihovem mnenju lahko vodijo v izgorelost. Kot glavne organizacijske ovire so izpostavili pogosto pričakovanje podaljševanja delovnika s strani nadrejenih, preobremenjenost, nemoč v odnosu do sistema, nepredvidljivost dela, slabo nagrajevanje in slabe delovne pogoje. Omenili so tudi slabo vodenje, previsoka pričakovanja, pretiran nadzor in nezdravo delovno kulturo. Vzroke za izgorevanje na delovnem mestu pa je opredelil tudi Maslach (2002), in sicer v več kategorijah. Osredotočil se je na preobremenjenost z delom, kar so izpostavljali tudi respondenti v moji raziskavi, nezadostno nagrajevanje in odsotnost poštenosti, kar so respondenti v moji raziskavi prav tako izpostavili med najpogostejšimi organizacijskimi ovirami. Maslach (2002) omenja še pomanjkanje nadzora, s čimer pa se socialni in strokovni delavci in delavke na Centru za socialno delo v Kranju niso strinjali, oziroma so izpostavili ravno nasprotno – pretiran nadzor na delu. Maslach (2002) je poročal tudi o nasprotujočih si vrednotah na delu, o čemer respondenti moje raziskave niso poročali.

Med osebne ovire so navajali stisko s časom, družinske obveznosti, spuščanje obrokov, slabo postavljanje meja in pomanjkanje humorja. Nekateri so omenili tudi preveč osredotočenosti na delovne naloge. En respondent pa je opozoril tudi na družbene ovire, kjer napredovanje človeške vrste zmanjša sposobnost skrbi zase, zaradi česar nastaja okolje, v katerem je to vse težje, ob tem pa je izpostavil tudi vedno večjo dostopnost surovin kot novodobni problem.

Vse omenjene ovire vodijo v zmanjševanje možnosti za ustrezno skrb zase in pomanjkanje skrbi zase pusti na posamezniku različne posledice. Med najpogostejše posledice so respondenti navajali utrujenost, glavobol, pomanjkanje energije, zategnjenost mišic in splošno nezadovoljstvo. Omenili so tudi nespečnost, zaspanost, impulzivnost, razdražljivost, zmanjšano toleranco ter nižjo produktivnost, poleg razpoloženjskih sprememb pa so zaznali tudi fizične težave, kot so padanje odpornosti in vrtoglavica. Med posledicami so izpostavili še obremenjenost, površnost pri delu, težave pri usklajevanju službenega in osebnega življenja ter povečanje konfliktov v timu. Eden izmed intervjuvancev je poudaril, da z leti teh posledic zaznava manj. Tudi Hoeper (2013) je opozoril, da pomagajoči lahko razvije simptome anksioznosti in depresije, ki so se prej kazali pri njegovem uporabniku, če pride do sočutne

izčrpanosti pomagajočega. Posledice pa so lahko tudi fizične in se kažejo v zmanjšani koncentraciji in nevrobioloških spremembah, o čemer so poročali tudi respondenti v moji raziskavi.

Pri zaposlenih na Centru za socialno delo v Kranju se kaže pomanjkanje ustrezne skrbi zase na različnih nivojih, kar je posledica številnih delovnih in osebnih ovir. Med delovnimi ovirami so torej najbolj izstopale preobremenjenost, nepredvidljivost dela, slabi delovni pogoji ter slabo nagrajevanje, kar vodi v občutek nemoči in nezadovoljstva. Prav tako pa previsoka pričakovanja, pretiran nadzor in nezdravo delovno kulturo, ki še dodatno omejujejo možnosti za skrb zase. Osebne ovire, kot so stiska s časom, družinske obveznosti in slabo postavljanje meja, prav tako prispevajo k nezadostni skrbi zase. Zaposleni so pogosto prekomerno osredotočeni na delovne naloge, kar vodi v zanemarjanje lastnih potreb, kot so redni obroki in počitek. Družbeni dejavniki, kot je hitri napredek človeške družbe, prav tako zmanjšujejo sposobnost za ustrezno skrb zase, saj ustvarjajo okolje, v katerem je to vse težje doseči. Vse te ovire zmanjšujejo možnosti za ustrezno skrb zase in vodijo do številnih fizičnih, psihičnih ter čustvenih posledic, kot so utrujenost, glavobol, nespečnost, razdražljivost, zmanjšana produktivnost in povečani konflikti v timu. Zaposleni so tudi bolj nagnjeni k anksioznosti, depresiji in drugim duševnim težavam, ki se lahko odražajo v zmanjšani koncentraciji in nevrobioloških spremembah. Vse te posledice kažejo na nujnost ukrepanja za izboljšanje skrbi zase med zaposlenimi ter zmanjšanje dejavnikov, ki vodijo v izgorelost in druge negativne učinke na njihovo zdravje in dobrobit.

6.4. Povezava med osebno skrbjo zase in znaki izgorelosti (Kakšna je povezava med osebno skrbjo zase in znaki izgorelosti?)

Pri socialnih in strokovnih delavcih in delavkah na Centru za socialno delo v Kranju se ob neustrezni skrbi zase pojavljajo številni simptomi izgorelosti, prevladuje pa predvsem utrujenost, ki se kot simptom pojavlja pri skoraj vseh intervjuvanih. Kopičenje utrujenosti pa tudi po definiciji vodi v stanje izčrpanosti (Van Heugten, 2011). Zelo pogosti simptomi, ki so jih omenjali respondenti, so prav tako nespečnost, glavobol, razdražljivost, zategnjenost mišic ter uhajanje misli. Na vse to so opozarjali tudi Edu-Valsania, Laguia in Moriano (2022), in sicer da se simptomi izgorelosti lahko kažejo v obliki zdravstvenih težav, kot so mišično-skeletne bolečine, želodčne spremembe, kardiovaskularne motnje, glavoboli, povečana občutljivost za okužbe, pa tudi nespečnost in kronična utrujenost. Manj pogosti simptomi, ki so jih omenjali respondenti moje raziskave, so bili hujšanje, izčrpanost in pomanjkanje kreativnosti. Na telesni ravni se simptomi respondentov kažejo v obliki zaspanosti,

vrtoglavice, težav z želodcem in s padcem odpornosti, na čustveni ravni pa z nezadovoljstvom, občutkom nemira, vznemirjenostjo ter s čustvi kot so jeza, žalost in strah. Podobno so ugotovili tudi Edu-Valsania, Laguia in Moriano (2022), ki so izpostavili, da se simptomi izgorelosti lahko kažejo tudi v težavah s koncentracijo, težavah s spominom, težavah pri odločanju, z zmanjšano sposobnostjo obvladovanja, nezadovoljstvom z življenjem, nespečnostjo in razdražljivostjo. Simptom izgorelosti pa je lahko tudi anksioznost ali depresija, na katero lahko opozarja vrtoglavica, ki so jo omenjali socialni in strokovni delavci v moji raziskavi.

Prišla sem torej do ugotovitev, da se pomanjkanje skrbi zase odraža tako na telesni kot tudi na čustveni ravni socialnih in strokovnih delavcev ter da so znaki, ki opozarjajo na pomanjkanje skrbi zase, tudi znaki, ki hkrati opozarjajo na to, da je posameznik na robu izgorelosti. Na njihovo sposobnost skrbi zase pa vplivajo različni dejavniki. Strokovni delavci na Centru za socialno delo v Kranju ocenjujejo, da so delovni pogoji v njihovi organizaciji v splošnem ustrezni za skrb zase, vendar poudarjajo, da dobri delovni pogoji sami po sebi niso dovolj.

Na njihovo zmožnost skrbi zase vplivajo odnosi na delovnem mestu, količina primerov, dostopnost vodje ter dostop do izobraževanj in supervizij. Za lažjo skrb zase in preprečevanje izgorelosti so strokovni delavci predlagali zmanjšanje količine dela, kadrovsko krepitev, skupinsko raztezanje, športne aktivnosti in več medsebojnega povezovanja. Tudi po ugotovitvah Robnik (2020) razmere na centrih za socialno delo pogosto kažejo na preobremenjenost zaposlenih in pomanjkanje virov, kar lahko negativno vpliva na kakovost storitev in počutje zaposlenih. Centri imajo na tem področju velik potencial za izboljšave. Povečanje števila zaposlenih bi lahko zmanjšalo obremenitev posameznikov in izboljšalo produktivnost pri delu z uporabniki. Velik del obremenitve strokovnih delavcev predstavljajo tudi naraščajoče administrativne naloge, ki bi jih bilo smiselno prenesti na administrativni kader.

Prav tako so predlagali preventivne delavnice za skrb zase, zagotovljeno parkirišče ter malico, zmanjšanje normativa in nagrajevanje delavcev. Vendar pa nekateri menijo, da je skrb zase predvsem odgovornost posameznika in ne organizacije, čemur opredelitev Cohen-Serrinsa (2021) nasprotuje, saj meni, da strategije skrbi zase niso popolnoma odvisne zgolj od socialnih delavcev, temveč del odgovornosti nosi tudi organizacija. Večina se strinja, da je pomembna lastna angažiranost, postavljanje meja, medsebojna podpora in sočutje.

Zaposleni na Centru za socialno delo v Kranju opažajo jasno povezavo med osebno skrbjo zase in znaki izgorelosti, saj pomanjkanje skrbi zase lahko prispeva k razvoju izgorelosti. Respondenti osebno poskrbijo zase tako, da v svoj dan vključujejo aktivnosti, ki pomagajo ohranjati fizično, čustveno in psihološko ravnovesje, kadar pa skrb zase zanemarijo, lahko hitro pride do stresa, izčrpanosti in posledično do izgorelosti.

7. Sklepi

V tem poglavju bom navedla sklepe, ki sem jih oblikovala na osnovi rezultatov raziskovanja.

- Zaposleni na Centru za socialno delo Gorenjska, v enoti Kranj, skrb zase najpogosteje opredeljujejo kot razmejevanje med službenim in privatnim življenjem, predpogoj za opravljanje poklica in kot skrb za dobro počutje.

- O skrbi zase pogosto razmišljajo, a se hkrati zavedajo, da zase poskrbijo premalo.

- K zavedanju skrbi zase jih najpogosteje spodbudi porušeno ravnovesje in slabo počutje, kot so utrujenost, razdražljivost in strah, pa tudi čustveni napori na delu.

- Izven delovnega časa v večini zase poskrbijo v obliki sprehodov in branja, znotraj delovnega časa pa z druženjem s sodelavci ter z medsebojno izmenjavo informacij (tako službenih kot tudi osebnih).

- Ravnovesje med delom in osebnim življenjem ohranjajo s popoldanskimi aktivnostmi, ki niso povezane s službo.

- Intervjuvanci zase skrbijo na čustvenem področju (z regulacijo čustev, delom na sebi in sprejemanjem drugačnosti), na fizičnem področju (z izleti v hribe ali gore), na poklicnem področju (z obiskovanjem supervizije, intervizije, izobraževanj ali z delom v timu), na odnosnem področju (z druženjem s prijatelji, sorodniki, sodelavci in s splošnimi dobrimi medosebnimi odnosi), na psihološkem področju (z obiskovanjem psihoterapije in kvalitetnimi pogovori s partnerjem) in duhovnem področju (obiskujejo gledališče, likovne razstave, koncerte, berejo leposlovje ali pa si pomagajo s tehnikami sproščanja, kot sta predihavanje in čuječnost, ter si vzamejo čas zase).

- Kot najučinkovitejše strategije skrbi zase opredelijo dobre medosebne odnose, fizično vadbo, sprehode, osamitev, počitek, poslušanje lastnega telesa, meditacijo, samorefleksijo, kvaliteten spanec, obiskovanje izobraževanj ter branje in uravnoteženo prehrano.

- Najpogostejše organizacijske ovire vidijo v pogostem pričakovanem podaljševanju delovnika s strani nadrejenih in predvsem v preobremenjenosti na delovnem mestu, pri osebnih ovirah pa so respondenti izpostavljali predvsem stisko s časom.

- Kadar respondenti ne uspejo ustrezno poskrbeti zase, se pojavijo tudi določene posledice, najpogostejše so utrujenost, glavobol, pomanjkanje energije, zategnjenost mišic ter splošno nezadovoljstvo, s čimer se spopadajo tako, da iščejo strokovno podporo in pomoč bližnjih.

- Čas za malico se jim zdi prekratek in neustrezno se jim zdi tudi to, da s strani organizacije ni zagotovljeno parkirišče pred delovnim mestom.

- Delovni pogoji, ki jim omogočajo delo od doma ter zadostno količino dopusta, jim omogočajo lažjo skrb zase.

8. Predlogi

Na podlagi ugotovitev raziskave in obravnavane literature predlagam:

- Da se zaposlenim na Centru za socialno delo zagotovi daljše malice na delovnem mestu ali se jim celo omogoči, da imajo malico zagotovljeno s strani organizacije, saj bi posledično lažje dostopali do toplih obrokov, podaljšanje časa za malico pa bi omogočilo zaposlenim, da si vzamejo čas za sprostitev, prehrano in kratke sprehode, kar bi pozitivno vplivalo na njihovo počutje.

- Da se zaposlenim zagotovi brezplačno parkirišče v neposredni bližini delovnega mesta, kar bi olajšalo dostopnost in zmanjšalo stres, povezan z iskanjem parkirnega prostora.

- Glede na poročanje respondentov, bi bilo smiselno zagotoviti kadrovsko krepitev.

- Skupinsko raztezanje na delovnem mestu in organizacijo skupinskih izletov, športnih iger ter spodbujanje telesne aktivnosti skozi organizirane skupinske dejavnosti, kot so sprehodi, planinski izleti ali športne aktivnosti, ki bi pomagale zaposlenim ohranjati fizično in duhovno dobro počutje, hkrati pa bi se preko teh dejavnosti bolj povezali znotraj kolektiva.

- Spodbujanje dela znotraj delavnega časa s strani organizacije in posledično nagrajevanje prisotnih delavcev, ki opravljajo svoje delo znotraj delovnega časa.

- Redno preverjanje delovnih obremenitev, kar bi utegnilo zmanjšati preobremenjenost. V primeru, da bi se ugotovilo, kdo je z delom preobremenjen, bi se tega delavca razbremenilo z zmanjšanjem števila uporabnikov.

- Smiselno bi bilo omogočiti tudi lažji dostop do psihološke podpore in terapevtskih storitev, kar vključuje subvencionirane ali brezplačne obiske psihoterapije. Prav tako se mi zdi smiselno, da bi se vnaprej spodbujalo vse zaposlene, naj se redno vključujejo v supervizije in intervizije.

- Zmanjšanje nerealnih pričakovanj glede časa, ki je potreben za naloge, s strani nadrejenih. To vključuje tudi postavljanje realnih ciljev in mej, ki omogočajo izvedbo nalog brez pretiranega stresa.

9. Viri in literatura

- Ackerman, C. (2017). *22 mindfulness exercises, techniques, & activities for adults.* Pridobljeno 22. 11. 2024 s https://positivepsychologyprogram.com/mindfulness-exercises-techniques-activities/
- Babiarczyk, B., & Sternal, D. (2022). Analysis of self-care strategies among nurses in southern poland: a cross-sectional survey. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 35(1), 13–25. Pridobljeno 23. 11. 2024 s https://ijomeh.eu/pdf-135992-72581?filename=Analysis%20of%20self_care.pdf
- Bajt, M., Jeriček Klanšček, H., & Britovšek, K. (2015). *Duševno zdravje na delovnem mestu.* Nacionalni inštitut za javno zdravje, Ljubljana.
- Banjac, M. (2020). *Uvod v kvalitativne metode zbiranja podatkov: opazovanje, intervju in fokusna skupina.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
- Bride, B. E., & Fingley, C. (2007). The fatigue of compassionate social workers: An introduction to the special issue on compassion fatigue. *Clinical Social Work Journal,* 35(3), 153. Pridobljeno 30. 11. 2024 s file:///C:/Users/zivap/Downloads/s10615-007-0093-5.pdf
- Bobovnik, K. (2014). *Skrb zase in duševno zdravje*. file:///C:/Users/zivap/Downloads/skrb_zase.pdf
- Bloomquist, K. R., Wood, L., Friedmeyer-Trainor, K., & Kim, H. (2015). Self-care and professional quality of life: Predictive factors among MSW practitioners. *Advances in Social Work*, 16(2), 292–311. Pridobljeno 4. 12. 2024 s file:///C:/Users/zivap/Downloads/Bloomquist_Wood_Trainor_Kim_2015.pdf
- Butler, L. (2016). *Developing your self-care plan*. Pridobljeno 5. 12. 2024 s https://socialwork.buffalo.edu/resources/self-care-starter-kit/developing-your-self-care-plan.html
- Butler, L. D., Mercer, K. A., McClain-Meeder, K., Horne, D. M., & Dudley, M. (2019). Six domains of self-care: Attending to the whole person. *Journal of Human Behavior in the Social Environment,* 29(1), 107–124. Pridobljeno 20. 11. 2024 s file:///C:/Users/zivap/Downloads/2019ButleretalSixdomainsofselfcare.pdf
- Cocker, F., & Joss, N. (2016). Compassion Fatigue among Healthcare, Emergency and Community Service Workers: A Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 13(6), 2–18. Pridobljeno 23. 11. 2024 s https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4924075/pdf/ijerph-13-00618.pdf

- Cohen-Serrins, J. (2021). How COVID-19 exposed an inadequate approach to burnout: moving beyond self-care. V C. Tosone (ur.), Shared trauma, shared resilience during a pandemic: social work in the time of COVID-19 (str. 259–268). New York: Springer Nature Switzerland AG.
- Dalphon, H. (2019). Self-care techniques for social workers: Achieving an ethical harmony between work and well-being. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 85–95. Pridobljeno 26. 9. 2024 s https://sci-hub.ru/10.1080/10911359.2018.1481802
- Decker, J. T., Brown, J. L. C., Ashley, W., & Lipscomb, A. E. (2019). Mindfulness, meditation, and breathing exercises: reduced anxiety for clients and self-care for social work interns. *Social Work with Groups*, 1–15. Pridobljeno 3. 12. 2024 s https://sci-hub.ru/10.1080/01609513.2019.1571763
- Edu-Valsania, S., Laguia, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurment. *International Journal of Enviromental Research and Public Health*, 19, 1–27. Pridobljeno 3. 12. 2024 s https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8834764/pdf/ijerph-19-01780.pdf
- Figley, C. (1995). Compassion Fatigue as secondary traumatic stress disorder: an overview. V C. Figley, Compassion Fatigue. New York: Brunner Mazel.
- Gentry, J. E. (2002). Compassion fatigue: A crucible of transformation. *Journal of Trauma Practice,* 1(3/4), 37–59. Pridobljeno 2. 12. 2024 s https://www-tandfonline-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/epdf/10.1300/J189v01n03_03?needAccess=true
- Gril, A., & Šeme, M. (2021). Vloga socialnega dela v izrednih razmerah. *Socialno delo,* 60(3), 201–218. Pridobljeno 11. 12. 2024 s https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-T4HGHYEU/3416e6ae-5c37-4104-9752-2630c52def0a/PDF
- Harr, R. C., Brice, T. S., Riley, K., & Moore, B. (2014). The impact of Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction on Social Work Students. *Journal of the Society for Social Work and Research,* 5(2), 137–251. Pridobljeno 3. 12. 2024 s https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/676518
- Hoeper, J. (2013). Mitigating Compassion Fatigue among Child Protection Social Workers: Master of Social Work. Minnesota: St. Catherine University. Pridobljeno 5. 12. 2024 s file:///C:/Users/zivap/Downloads/Mitigating%20Compassion%20Fatigue%20among%20Child%20Protection%20Social%20Worke.pdf

- Hsu, W. Y., Chen, M. C., Wang, T. H., & Sun, S. H. (2008). Coping strategies in Chinese social context. *Asian Journal of Social Psychology*, 11(2), 150–162. Pridobljeno 8. 12. 2024 s https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-839X.2008.00252.x
- Kapoulitsas, M. & Corcoran, T. (2014). Compassion fatigue and resilience: A qualitative analysis of social work practice. Qualitative Social Work, 14(1), 86–101. Pridobljeno 8. 12. 2024 s https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1473325014528526
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy, and social support. *Administration in Social Work*, 32(30), 5–25. Pridobljeno 23. 10. 2024 s https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03643100801922357
- Killian, K. D. (2008). Helping till it hurts? A multimethod study of compassion fatigue, burnout, and self-care in clinicians working with trauma survivors. Traumatology, 14(2). 35–37 pridobljeno 24. 10. 2024 s file:///C:/Users/zivap/Downloads/TraumatologyJune08Killian%20(1).pdf
- Kwon, J. (2023). Self-Care for Nurses Who Care for Others: The Effectiveness of Meditation as a Self-Care Strategy. *Religions*, 14(1), 1–12. Pridobljeno 3. 12. 2024 s https://www.mdpi.com/2077-1444/14/1/90
- Langer, E. J. (2000). Mindful Learning*, Current Directions in Psychological Science,* 9(6), 220–223.
- Lewis, M. L., & King, D. M. (2019). Teaching self-care: The utilization of self-care in social work practicum to prevent compassion fatigue, burnout, and vicarious trauma. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 96–106. Pridobljeno 8. 12. 2024 s https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/10911359.2018.1482482?needAccess=true
- Maslach, C. (2003). *Burnout: the cost of caring.* [pdf]. Pridobljeno 2. 12. 2024 s https://books.google.si/books?id=Pigg1phJhgC&pg=PR5&hl=sl&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false
- Maslach, C. (2002). *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu*. Ljubljana: Educy, 2002.

- Norcross, J., C. & Guy, J., D. (2007). *Leaving it at the office: A guide to psychotherapist selfcare.* [pdf]. Pridobljeno 4. 12. 2024 s https://www.guilford.com/excerpts/norcross2.pdf?t=1
- Mesec, B. (2009). Metodologija raziskovanja v socialnem delu I: Načrtovanje raziskave. Študijsko gradivo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures.* New York: Free Press.
- Posluns, K., & Gall, T. L. (2020). Dear mental health practitioners, take care of yourselves: A literature review on self-care. *International Journal for the Advancement of Counselling,* 42(1), 1–20. Pridobljeno 23. 10. 2024 s file:///C:/Users/zivap/Downloads/s10447-019-09382-w.pdf
- Rakovec, P., & Videmšek, P. (2024). Self-care among Slovenian social workers: understanding and barriers to self-care. *Journal of Social Work Practice*, 38(3), 349–362. Pridobljeno 23. 10. 2024 s https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02650533.2024.2362662
- Robnik, M. (2020). *Stres in izgorelost socialnih delavk na CSD Koroška, Enota Radlje ob Dravi* (Diplomsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C. & Marek, T. (1993). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research.* New York, N. Y.
- Shin, H., Park, Y., Ying, J., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. (2014). Relationships Between Coping Strategies and Burnout Symptoms: A Meta-Analytic Approach. *Professional Psychology: Research and Practice,* 45(1), 44–56. Pridobljeno 8. 12. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/263936204_Relationships_Between_Coping_Strategies_and_Burnout_Symptoms_A_Meta-Analytic_Approach
- Stamm, B. (2002). *Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the Compassion Satisfaction and Fatigue.* Pridobljeno 5. 12. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/232476002_Measuring_compassion_satisfaction_as_well_as_fatigue_Developmental_history_of_the_Compassion_Satisfaction_and_Fatigue_Test
- Tobin, D. L., Holroyd, K. A., Reynolds, R. V., & Wigal, J. K. (1989). *The hierarchical factor structure of the Coping Strategies Inventory*. Cognitive Therapy and Research, 13, 343–361. Pridobljeno 5. 12. 2024 s https://link.springer.com/article/10.1007/BF01173478

- Van Heugten, K. (2011). *Social work under pressure: How to Overcome Stress, Fatigue and Burnout in the Workplace.* Great Britain: British Library Cataloguing in Publication Data
- Videmšek, P. (2021). *Supervizija v socialnem delu: Učenje na podlagi dobrih izkušenj.* Ljubljana, Fakulteta za socialno delo.
- World Health Organization. (2021). *self-care for health and well-being.* Pridobljeno 18. 11. 2024 s https://www.who.int/health-topics/self-care#tab=tab_1
- Rehberger, T., Novak, B., & Pfajfar, M. (2020). *Čuječnost: kratke vaje za otroke*. Center za krepitev zdravja, Zdravstveni dom Kranj. Pridobljeno 22. 11. 2024 s https://www.zd-kranj.si/data/files/1596016502.pdf
- Žvelc, M. & Žvelc, G. (2024). *Mindfulness and Compassion in Integrative Supervision.* British Library Cataloguing in Publication Data: Routledge.

10. Priloge

10.1. Priloga 1: Smernice za intervju

Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj

1. Kaj po vašem pomeni "skrb zase" in kako jo razumete v okviru svojega poklica?
2. Kako pogosto se zavedate potrebe po skrbi zase in kaj vas spodbudi, da se temu posvetite?
3. Kako bi opisali vaš običajni dan po službi in kako vanj vključujete skrb zase?
4. Kako znotraj svojega delavnega časa na Centru za socialno delo Gorenjska poskrbite zase?
5. Ali obstajajo specifične tehnike ali dejavnosti, ki jih uporabljate na delovnem mestu, da zmanjšate stres in poskrbite za svoje dobro počutje? Kakšne?
6. Kakšne aktivnosti ali rutine vam pomagajo ohranjati ravnovesje med delom in osebnim življenjem?

Področja skrbi zase

7. Na katerih področjih življenja najbolj uspete poskrbeti zase in kako? (Področja skrbi zase so čustveno, fizično, poklicno, odnosno, čustveno, psihološko in duhovno).

Strategije skrbi zase

8. Katere strategije uporabljate pri skrbi zase?
9. Katere strategije, ki jih uporabljate pri skrbi zase, menite, da so najbolj učinkovite pri preprečevanju stresa in izgorelosti?
10. Kaj opazite pri svojih kolegih v zvezi s skrbjo zase in kakšne strategije uporabljajo oni?

Izgorelost in sočutna izčrpanost

11. Kaj menite, da so največje ovire pri zagotavljanju skrbi zase v vašem delovnem okolju in kako se spopadate z njimi?
12. Kakšne posledice opazite, kadar ne poskrbite zase?
13. Kako prepoznate trenutke, ko bi potrebovali več skrbi zase, in kako ravnate v takih situacijah?
14. Kakšne fizične in čustvene simptome izgorelosti doživljate, kadar ne poskrbite ustrezno zase?

Preprečevanje izgorelosti

15. Ali menite, da delovni pogoji vplivajo na vašo sposobnost skrbeti zase? Kako?
16. Kakšne spremembe bi priporočili v organizaciji dela, da bi se izboljšala skrb zase za zaposlene in zmanjšala možnost izgorelosti?

10.2. Priloga 2: Odprto kodiranje

INTERVJU 1:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
A1	Skrb zase zame pomeni, da lahko razmejujem službeno od privatnega življenja	Razmejevanje službenega od privatnega življenja	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A2	Pomembno se mi zdi, da delo opravim v okviru službenega časa, dela ne nosim domov in ga ne opravljam v svojem prostem času	Delo znotraj delavnega časa	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A3	Skrb zase zame pomeni, da ohranjam zdrav duh v zdravem telesu	Zdrav duh v zdravem telesu	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A4	Skrb zase ni v ospredju moje zavesti ampak čisto podzavestno skrbim zase	Podzavestna skrb zase	Zavedanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A5	saj imam vzpostavljeno rutino, ki vključuje tudi skrb zase	Rutinska skrb zase	Zavedanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A6	V bolj stresnih obdobjih pa se včasih zavem, da mi zmanjka časa zase in takrat se posvetim temu, da nazaj vzpostavim rutino	Vzpostavljanje rutine po stresnem obdobju	Zavedanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A7	kadar me povozi čas, ki mi to rutino tudi zruši	Porušena rutina zaradi pomanjkanja časa	Zavedanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A8	Spodbudi me torej zavedanje, da sem začela opuščati svojo običajno rutino	Zavedanje o opuščanju rutine	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A9	Moj delovni čas je predvidljiv in lahko po zaključenem delovniku načrtujem dejavnosti, ki me napolnjujejo	Predvidljiv delovni čas omogoča načrtovanje napolnjujočih dejavnosti	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A10	Poleg popoldanskih, družinskih obveznosti	Družinske obveznosti	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A11	mi ostane dovolj časa za klepet z meni ljubimi ljudmi	Klepet z ljubljenimi osebami	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A12	Branje knjig	Branje	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A13	Ogled kvalitetnega filma	Gledanje filma	Skrb zase izven	Skrb zase pri

			delovnega časa	zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A14	skrb za osebno nego	Osebna nega	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A15	Enkrat tedensko obiskujem tudi vadbo joge	Joga	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A16	mesečno obiskujem gledališke predstave	Obiski gledališča	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A17	med vikendi si običajno privoščim izlet v hribe/gore	Izleti v hribe/ gore	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A18	druženje s prijatelji - ampak to bolj redko	Druženje s prijatelji	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A19	Zjutraj s sodelavkami popijem čaj	Pitje čaja s sodelavkami	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A20	izmenjam aktualne informacije tako službene kot ne službene	Izmenjava informacij	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A21	Pri pogovorih pogosto vpletamo humor	Humor	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A22	in prigode iz osebnega življenja	Izmenjava informacij	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A23	Prav tako si v času odmora privoščim druženje s sodelavci, ko jemo kosilo	Druženje med kosilom	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A24	Redkeje se odpravim na krajši sprehod v mesto	Kratek sprehod	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A25	Za zmanjševanje stresa se najpogosteje poslužujem humorja v pogovorih s sodelavci	Humor	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A26	Včasih naredim pavzo in se s pomočjo google maps sprehajam po krajih celega sveta (po mestih, otokih itd.). To mi pomaga, da se sprostim in z mislimi malo odplavam stran od problemov	Raziskovanje krajev z aplikacijo Google maps	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A27	z delom začenjam in zaključujem ob istih urah	Držanje časovnega okvira	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A28	Pomembne so mi tudi ustaljene pavze med delovnim časom	Pavze med delom	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A29	popoldneve pa preživim z aktivnostmi in vsebinami, ki ne vključujejo službenih tem	Popoldanske aktivnosti, nepovezane s službo	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
A30	Doma se posvetim družinskim obveznostim in odmislim službo	Družinske obveznosti	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj

A31	Zdi se mi, da dovolj dobro poskrbim zase na vseh področjih	Skrb na vseh področjih	Vsa področja	Področja skrbi zase
A32	Čustveno z dobrimi in ljubečimi medosebnimi odnosi	Dobri medosebni odnosi	Odnosno področje	Področja skrbi zase
A33	fizično z vadbo joge	Joga	Fizično področje	Področja skrbi zase
A34	in izleti v hribe ali gore	Izlet v hribe/ gore	Fizično področje	Področja skrbi zase
A35	hodim na sprehode	Sprehodi	Fizično področje	Področja skrbi zase
A36	poklicno z dobro opravljenim delom	Dobro opravljeno delo	Poklicno področje	Področja skrbi zase
A37	supervizijami	supervizije	Poklicno področje	Področja skrbi zase
A38	intervizijami	intervizije	Poklicno področje	Področja skrbi zase
A39	izobraževanji	izobraževanja	Poklicno področje	Področja skrbi zase
A40	odnosno z druženjem s sodelavci v službi	Druženje s sodelavci	Odnosno področje	Področja skrbi zase
A41	in s prijatelji in sorodniki v privatnem času	Druženje s prijatelji in sorodniki	Odnosno področje	Področja skrbi zase
A42	psihološko s kvalitetnimi pogovori s partnerjem o svojih stiskah	Kvalitetni pogovori s partnerjem	Psihološko področje	Področja skrbi zase
A43	duhovno z obiskovanjem gledališča	Gledališče	Duhovno področje	Področja skrbi zase
A44	prebiranjem leposlovnih knjig	Branje leposlovja	Duhovno področje	Področja skrbi zase
A45	ogledovanjem likovnih razstav	Likovne razstave	Duhovno področje	Področja skrbi zase
A46	Obiskovanji koncertov	Koncerti	Duhovno področje	Področja skrbi zase
A47	Najbližje mi je fizična vadba	Fizična vadba	Šport	Strategije skrbi zase
A48	Branje knjig	Branje knjig	Branje	Strategije skrbi zase
A49	Enkrat tedensko obiskujem vadbo joge	Joga	Šport	Strategije skrbi zase
A50	in vsaj enkrat na teden grem na bližnji hrib	Hribi	Šport	Strategije skrbi zase
A51	ali daljši sprehod	Sprehod	Šport	Strategije skrbi zase
A52	rada pa tudi preberem kakšno knjigo, kar pogosto počnem pred spanjem oziroma v poznih popoldanskih urah	Večerno branje	Branje	Strategije skrbi zase
A53	Zagotovo dobri medosebni odnosi	Dobri medosebni odnosi	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
A54	Fizična vadba	Fizična vadba	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
A55	Zdi se mi, da mnogi zase zelo slabo skrbijo	Slaba skrb zase	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
A56	Težave imajo pri postavljanju meja	Težave pri postavljanju meja	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
A57	pavze preživljajo ob veliki količini kave in cigaretah	Kava in kajenje	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
A58	nekateri svoje zadovoljstvo iščejo v hrani na nezdrav način	Nezdravo prehranjevanje	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
A59	Tisti, ki pa skrbijo zase, pa uporabljajo vse strategije skrbi zase: od prehrane	Ustrezna prehrana	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
A60	do fizične aktivnosti	Fizične aktivnosti	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase

A61	kot tudi gojenje kvalitetnih medsebojnih odnosov	Kvalitetni medosebni odnosi	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
A62	kulturnega udejstvovanja	Kulturno udejstvovanje	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
A63	hobiji	Hobiji	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
A64	Največja ovira pri skrbi zase na delovnem mestu so zagotovo pričakovanja delodajalca, da se delo opravlja preko delovnega časa. Razumem, da včasih pride do kakšnih intervencij in pač moraš ostati v službi dlje časa, ampak to bi morala biti izjema, ne pravilo	Pričakovano pogosto podaljševanje delovnika	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A65	delo v prostem času se potem nagrajuje z ocenami uspešnosti, kar se mi ne zdi koristno in zdravo	Neustrezno nagrajevanje z ocenami uspešnosti	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A66	Jaz se s tem spopadam tako, da domov hodim ob koncu delovnika, pa čeprav na račun delovne uspešnosti	Zaključevanje ob uri	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A67	V preteklosti, ko sem še slabše poskrbela zase, so bile posledice predvsem nespečnost	Nespečnost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A68	Utrujenost	Utrujenost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A69	in splošno nezadovoljstvo, ki se je kazalo tudi v odnosu do uporabnikov	Splošno nezadovoljstvo	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A70	Zdaj je teh posledic manj, saj se mi zdi da sem se skozi leta naučila bolje poskrbeti zase in prioritizirati svoje dobro počutje	Vedno manj posledic	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A71	Kadar se obseg dela naenkrat poveča in je manj priložnosti za odmore se mi zdi nujno potrebna fizična aktivnost	Fizična aktivnost	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A72	in tudi ustrezna količina fizičnega počitka	Počitek	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A73	Včasih so obdobja, ko je ogromno dela, včasih pa je veliko lažje sproti podelati stvari	Različna obdobja glede količine dela	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A74	Več skrbi zase potrebujem predvsem takrat, ko je toliko dela, da si ne moram vzeti odmora med pogovori	Večja potreba po skrbi zase med napornimi obdobji	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A75	ali skrajšam kosilo na račun dela	Krajše kosilo	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A76	Takrat se poskusim	Zavestno	Spopadanje z	Izgorelost in

	zavestno ustaviti	ustavljanje	ovirami	sočutna izčrpanost
A77	in se »prisiliti«, da malo zadiham, tudi če uporabnik počaka kakšno minuto pred pisarno	Zavestno dihanje	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A78	Nespečnost	Nespečnost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A79	Izguba teže	Hujšanje	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A80	Nezadovoljstvo	Nezadovoljstvo	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A81	Razdražljivost	Razdražljivost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
A82	V obstoječih delovnih pogojih si lahko oblikujem strategije, ki mi pomagajo pri skrbi zase	Ustrezni delovni pogoji za oblikovanje strategij skrbi zase	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti
A83	Zdi pa se mi, da samo delovni pogoji niso dovolj	Ustrezni delovni pogoji niso dovolj	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti
A84	Potrebna je lastna aktivnost in naravnanost, da poskrbiš zase	Lastna angažiranost pri skrbi zase	Lastni vložek pri preprečevanju izgorelosti in sočutne izčrpanosti	Preprečevanje izgorelosti
A85	Pomemben vidik je postavljanje meja, česar sem se sama učila preko izkušenj, torej večkrat ko sem postavila mejo, lažje sem jo postavila tudi v prihodnje	Postavljanje meja	Lastni vložek pri preprečevanju izgorelosti in sočutne izčrpanosti	Preprečevanje izgorelosti
A86	Najprej je pomemben zgled vodstva: delo v okviru delovnega časa in ne 24/7 Pričakovanja vodstva, da je delo opravljeno znotraj zakonsko določenega delovnega časa in da se delo ne nosi domov	Delo znotraj delovnega časa	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti
A87	Priporočljiva pa bi bila tudi skupinsko organizirana vadba raztezanja ob določenih urah, morda preko zvočnika	Skupinsko raztezanje	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti
A88	Nagrajevanje delavcev, ki so prisotni v službi in ne koristijo bolniških staležev, ki imajo delo opravljeno in ne jamrajo nadrejenim	Nagrajevanje prisotnih delavcev, ki opravijo svoje delo	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti

INTERVJU 2:

Št. izjave	**Izjava**	**Pojem**	**Kategorija**	**Tema**
B1	Skrb zase pomeni, da skrbiš za svoje mentalno zdravje	Skrb za mentalno zdravje	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B2	in psihično stabilnost	Psihična stabilnost	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B3	da lahko opravljaš ta poklic	Predpogoj za	Razumevanje skrbi	Skrb zase pri

		opravljanje poklica	zase	zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B4	in negueš svojo strokovnost	Negovanje strokovnosti	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B5	Torej tudi, da si stabilen	Psihična stabilnost	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B6	V okviru svojega poklica jo razumem tako, da je treba izkoristiti tisto kar nam Center da za skrb zase	Izkoriščanje danih pogojev	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B7	in včasih se jo je treba posluževati tudi, kadar imamo občutek, da je ne potrebujemo, saj je skrb zase pomembna že takrat, ko je zgolj preventivna	Preventivna skrb zase	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B8	Kar pogosto razmišljam o tem, ker je imam premalo in iščem načine kako bi se bolj okrepila	Pogosto razmišljanje o skrbi zase	Zavedanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B9	Spodbudi me to, da začutim, da nisem v ravnovesju - to je zame alarm da se moram ustaviti	Porušeno ravnovesje	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B10	Spodbudijo me tudi razne priložnosti kot na primer team building, ki se ga rada udeležim	Team building	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B11	Moj običajen dan po službi je zelo pester z dvema majhnima otrokoma	Pestro popoldne	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B12	to pomeni, da si včasih težko vzamem čas, da poskrbim zase	Stiska s časom	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B13	in čas po službi moram dobro načrtovati	Načrtovanje popoldneva	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B14	Rekla bi, da je to kar težko načrtovati, ko imaš doma dva majhna otroka, saj dan običajno prilagajam njima	Družinske obveznosti	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B15	Zavedam se, da bi morala več skrbeti tudi zase v popoldanskem času, ampak kakšna malenkost mi pa uspe… na primer krajši sprehodi	sprehodi	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B16	In branje pred spanjem	Branje	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B17	Da si vzamem odmor za malico in je to res čas za malico	Odmor za malico	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B18	se poslužujem supervizije	supervizija	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B19	predavanja o tehnikah sproščanja	Predavanja	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD

				Gorenjska, Kranj
B20	ali skrb za zdravje na delovnem mestu	Projekt skrb za zdravje	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B21	torej da se vključujem v stvari, ki so nam ponujene s strani vodstva	Vključevanje v projekte	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B22	Včasih uporabljam globoko dihanje kadar začutim adrenalin in sem pod stresom in takrat se poskušam fizično umiriti tako da predihavam	Globoko dihanje	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B23	Predvsem struktura na delu, ki mi pomaga, da sem pomirjena in vpliva na to, da sem pomirjena tudi doma, po službi	Strukturirano delo	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B24	Uporabnike si naročam enakomerno	Enakomerno razporejanje uporabnikov	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B25	si vzamem odmor	Pavze med delom	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B26	si vzamem več časa takrat, ko imam predviden teren, skratka se probam čim bolje organizirati	Strukturirano delo	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
B27	Na odnosnem in čustvenem najpogosteje poskrbim zase s postavljanjem meja	Postavljanje meja	Poklicno področje	Področja skrbi zase
B28	če so meje hitro prekoračene pomeni, da si ti bolj obremenjen in čutiš večjo odgovornost	Obremenjenost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B29	Čustven vidik pa, da znam uravnavati čustva v smislu, da strokovno predelam čustva	Regulacija čustev	Čustveno področje	Področja skrbi zase
B30	Da se zavedam, da se mi ob določenih težkih zgodbah lahko pojavijo neprijetna čustva in jih potem predelam skozi pogovore s sodelavci	Pogovori s sodelavci	Poklicno področje	Področja skrbi zase
B31	in supervizijah	supervizije	Poklicno področje	Področja skrbi zase
B32	Zdaj, ko je moje družinsko življenje tako pestro, včasih kar malo pozabim nase	Pestro popoldne	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B33	in si rabim načrtovati stvari	Načrtovanje dneva	Organizacija	Strategije skrbi zase
B34	Jaz si vzamem čas zase s tem ko grem h frizerju	Frizer	Osebna nega	Strategije skrbi zase
B35	na urejanje nohtov	Urejanje nohtov	Osebna nega	Strategije skrbi zase
B36	berem zvečer	Večerno branje	Branje	Strategije skrbi zase
B37	jutranja kava s sodelavci je ena stvar ki je rutinska in me zjutraj tudi pomiri in pripravi na delo	Rutina	Organizacija	Strategije skrbi zase

B38	Pomembna strategija se mi zdi tudi to, da hodim ob uri domov tudi, če nimam vseh stvari narejenih	Držanje delovnika	Organizacija	Strategije skrbi zase
B39	Da se vsaj enkrat v dnevu umirim	Umirjanje	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
B40	se pravi da res izklopim misli in sem sama s sabo	Samota	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
B41	grem recimo na sprehod	sprehod	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
B42	Ali pa da berem	branje	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
B43	Zdi se mi tudi, da je zelo učinkovita struktura dneva, ker predstavlja neko varnost	Struktura dneva	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
B44	Opažam, da slabo postavljajo meje, vsaj nekateri	Težave pri postavljanju meja	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
B45	da se velikokrat išče pomanjkljivosti v stvareh, ki bi sicer pripomogle k skrbi zase – na primer supervizija	Iskanje pomanjkljivosti v superviziji	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B46	Rekla bi, da po večini ne uspejo ustrezno poskrbeti zase, ker je tudi tako zahtevno delo, ki nam nalaga stvari in nosimo veliko odgovornosti	Slaba skrb zase	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
B47	Bi pa rekla, da tiste, ki uspešno poskrbijo zase, se poslužujejo različnih aktivnosti, recimo joge, telovadbe	Fizične aktivnosti	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
B48	Hodijo ob uri domov	Držanje urnika	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
B49	Nekatere si pomagajo tudi z vero	Vera	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
B50	Ali psihoterapijo	Psihoterapija	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
B51	Preobremenjenost na delovnem mestu se mi zagotovo zdi zelo pomembna ovira, ker imamo toliko primerov, da jih res težko obvladujemo	Preobremenjenost	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B52	pa tudi, da si nemočen v enih stvareh, torej da si del sistema na katerega nimaš vpliva	Nemoč v odnosu do sistema	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B53	pričakovanja s strani nadrejenih oz. sistema, takšne stvari me pogosto spravijo v stisko, da recimo pričakujejo, da bomo delali po tretji uri	Pričakovano pogosto podaljševanje delovnika	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B54	Površnost na delu, na primer da prehitro sprejmeš določeno odločitev samo	Površnost na delu	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost

	zato, da je delo narejeno			
B55	lahko tudi pride do konfliktov v timu, ker je preveč dela in pride do nesoglasij med sodelavci	Konflikti in nesoglasja v timu	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B56	Opazim pa tudi zdravstvene posledice, letos še posebej, saj sem bila pogosto prehlajena in zdi se mi, da stres predvsem vpliva na padec odpornosti	Padec odpornosti	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B57	po drugi strani pa opažam da sem v domačem okolju bolj impulzivna	Impulzivnost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B58	Manj tolerantna	Manjša toleranca	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B59	Ko zbolim in me telo začne fizično opozarjati s padcem odpornosti, da potrebujem pavzo	Padec odpornosti	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B60	Tudi pri impulzivnih reakcijah prepoznam, da sem pod stresom, ker sem bolj impulzivna in nemirna	Impulzivnost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B61	Takrat se poskušam ustaviti in pomiriti, premisliti	Umirjanje	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B62	je pa v praksi to težje in se pogosto pojavijo kakšni obrambni mehanizmi, na primer izogibanje	Izogibanje	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B63	Opazim v padcu odpornosti tako da fašem kakšen prehlad	Padec odpornosti	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B64	meni se izraža stres tudi v težavah z želodcem, predvsem z neprijetnim občutkom v želodcu	Težave z želodcem	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B65	čustveno pa mogoče tak čuden občutek strahu	Strah	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
B66	Ja, seveda vplivajo. Predvsem vpliva koliko imaš stvari, dela za naredit, kaj se pričakuje s strani nadrejenih oziroma kaj sistem pričakuje od tebe	Količina primerov	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
B67	pa tudi s tem koliko nam zagotovijo na primer parkirišče, ki ga na Centru nimamo zagotovljenega. To mi recimo povzroča dodaten stres vsako jutro, ker ne vem ali bom dobila parkirno mesto in zanj moram tudi precej plačati	Parkirišče ni zagotovljeno	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
B68	Tudi 45 minut za malico v sredah se mi zdi premalo, jaz bi potrebovala vsaj eno uro	Prekratke malice	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti

B69	Preventiva v smislu delavnic	Preventivne delavnice	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
B70	zagotovljeno parkirišče	Parkirišče	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
B71	zagotovljena malica v okviru sistema	Zagotovljena malica	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in soč. izčrpanosti

INTERVJU 3:

Št. izjave	**Izjava**	**Pojem**	**Kategorija**	**Tema**
C1	Zame to pomeni teoretično, da nekaj narediš zase, da ti je potem tudi dobro	Skrb za dobro počutje	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C2	da si bolj umirjen	umirjenost	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C3	Ker dajem včasih prednost svojim delovnim nalogam, lahko kdaj pozabljam nase	Dajanje prednosti delovnim nalogam	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C4	Sama skrbim zase tako, da v dan vpeljem drobne malenkosti, ki mi pomagajo pri skrbi zase	Vpeljevanje malenkosti v dan	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C5	Ja, to so čisto preproste stvari, veliko mi pomeni jutranja kava	Jutranja kava	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C6	zajtrk v tišini, da se zjutraj mirno pripravim na dan	Zajtrk	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C7	Med delovnim časom si privoščim kakšen cigaret	Kajenje	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C8	in predvsem mi skrb zase v okviru poklica pomeni, da malo prekinem s službenim delom in grem na malico	Odmor za malico	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C9	in se s sodelavci pogovarjam tudi o drugih stvareh, ne samo o službenih zadevah	Izmenjava informacij	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C10	Zavedam se, da bi lahko še malo bolj	Zavedanje o pomanjkanju skrbi	Zavedanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD

	poskrbela zase	zase		Gorenjska, Kranj
C11	spodbudi me kakšna ideja ko slišim, da gre kakšna sodelavka na masažo in pomislim, da bi pa to tudi jaz lahko šla, da bi se malo razvajala	Sodelavke, ki obiskujejo masažo	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C12	Najprej naj povem, da prepozno hodim domov iz službe in se tega zavedam, je pa res, da tudi pozno pridem, tako, da bom morala poiskati način, da začnem prej hoditi iz službe in ne pretirano podaljševati delavnika	Pričakovano pogosto podaljševanje delovnika	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C13	Po službi imam srečo, da imam več prostega časa, ker nimam več majhnih otrok in nimam partnerske zveze, ki bi se ji morala posvetiti	Prosti čas	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C14	Imam seveda določene stvari ki so mi dobre, se družim s prijatelji	Druženje s prijatelji	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C15	grem sama na kakšen sprehod in kaj podobnega	Sprehodi	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C16	Včasih se mi zdi, da čas tako hitro teče, da se niti ne zavedam, kaj je tisto kar naredim zase	Stiska s časom	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C17	Po eni strani imam sodelavko iz področja, s katero lahko podelim svoja bremena, z njo lahko tudi v strokovni smeri predebatiram, kako bi bilo potrebno v določeni situaciji ravnati in se na ta način razbremenim	Izmenjava informacij	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C18	Vsake toliko časa si privoščim tudi kakšen cigaret s sodelavko, čisto	Kajenje	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj

	odkrito			
C19	Tehnik ne uporabljam kaj dosti, edino, če imam v službi kakšno naporno stvar, grem na zrak za 5-10 minut da se nadiham	Pavze med delom	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C20	Jaz imam sicer že kar dolgo delovno dobo tako da zdaj drugače gledam na stresne situacije, ki so mi včasih vendarle predstavljale večje breme	Delovne izkušnje	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C21	Ne bom rekla, da ne nosim več stvari domov, ampak jih vseeno nosim bistveno manj kot prej	Popoldanske aktivnosti, nepovezane s službo	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C22	Drugače pa sem tudi telesno aktivna, grem na kakšno vadbo, sicer bolj redko	Telesna aktivnost	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C23	V hribe	Izlet v hribe/ gore	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C24	in se družim s prijatelji, s katerimi uživam	Druženje s prijatelji	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
C25	Rekla bi, da najbolj uspem zase poskrbeti na fizičnem področju, da grem v naravo, v hribe, se fizično razbremenim in sem aktivna	Izlet v hribe/ gore	Fizično področje	Področja skrbi zase
C26	Na drugih področjih pa se sicer trudim, da bi se razbremenila, ampak še vedno iščem kaj bi bila zame ustrezna tehnika razbremenitve, ker mi včasih misli švigajo in se včasih osredotočim na trenutek tukaj sem in zdaj sem	Čuječnost	Duhovno področje	Področja skrbi zase
C27	Mogoče bi morala takrat malo predihavati, ampak	Predihavanje	Duhovno področje	Področja skrbi zase

	tega se moram še malo naučiti			
C28	To si predstavljam kot postavljanje mej. Še vedno se učim reči ne, ampak me tudi pretirano ne obremenjuje, da pogosto rečem ja in pomagam	Postavljanje meja	Poklicno področje	Področja skrbi zase
C29	Pomembna mi je jutranja rutina, 15-20 minut časa za zajtrk in kavo, saj če tega časa zjutraj nimam, opazim, da tisti dan nisem čisto »taprava«	Rutina	Organizacija	Strategije skrbi zase
C30	Pomembno se mi tudi zdi, da dovolj migam, grem ven, v naravo	Sprehod	Šport	Strategije skrbi zase
C31	Jaz o izgorelosti sploh ne razmišljam, ker mi to nikoli ni bil cilj, ki bi se ga bala. Imam osebno vodilo, da je treba nekaj na sebi naredit, ker mislim, da ko prideš do vrat izgorelosti, si že res zelo daleč prišel. Zadovoljna sem z drobnimi zadevami v življenju, ki me tudi osrečujejo	Preventivne dejavnosti, ki osrečujejo	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
C32	to so pozitivni ljudje, ki jih imam okoli sebe, sin, s katerim se dobro razumem dobra družba prijateljev ki jim zaupam	Dobri medosebni odnosi	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
C33	in čas, ki ga preživim sama s sabo	Samota	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
C34	Včasih mi tudi paše, da popoldne samo počivam in zdaj ugotavljam, da s tem ni nič narobe in da mi tudi samo da se malo uležem, paše	Počitek	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
C35	S kolegi se ne ukvarjam preveč, v tem smislu, da bi težko rekla, kako	Slaba skrb zase	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase

	oni poskrbijo zase. Slišim sicer velikokrat, da bi bilo treba narediti več zase			
C36	Nekateri se tudi vidno začnejo ukvarjati s skrbjo zase, začnejo postavljati meje, kar se mi zdi super	Ustrezno postavljanje meja	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
C37	Ocenjujem, da nimam ovir, zaradi katerih ne bi mogla poskrbeti zase	Brez ovir	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C38	Opazim, da sem psihično in fizično utrujena, kadar se nabere preveč stvari	Utrujenost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C39	včasih se pojavi tudi kakšen glavobol, sicer bolj redko	glavobol	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C40	ali pa brezvoljnost, pomanjkanje energije	Pomanjkanje energije	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C41	Takrat si tudi rečem »glej, ti danes nimaš energije, ampak jutri bo boljši dan!«	Pozitivni notranji dialog	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C42	Ko se slabše počutim se mi nikamor ne da, raje bi samo ležala, sem brez energije	Utrujenost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C43	ampak takrat opazim, da je samo še slabše, če nikamor ne grem in rabim takrat kakšno »brco v rit«, da grem malo ven in potem tudi energija pride nazaj, ko sem malo bolj aktivna	Fizična aktivnost	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C44	Jaz tega ne poimenujem izgorelost, vseeno pa prepoznam simptome, ki me opozarjajo, da ne poskrbim dovolj zase, to se kaže skozi žalost	žalost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C45	utrujenost	utrujenost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C46	glavoboli	glavobol	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C47	nemirnost	nemirnost	Simptomi	Izgorelost in

			izgorelosti	sočutna izčrpanost
C48	vznemirjenost	vznemirjenost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
C49	Lahko bi rekla, da so delavni pogoji grozni, ampak vedno poskušam pogledati na to iz druge perspektive in ne vidim toliko negativnih plati naših delavnih pogojev, kot mogoče nekateri drugi	Ustrezni delovni pogoji za oblikovanje strategij skrbi zase	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
C50	Rekla bi torej, da samo do neke mere vplivajo	Ustrezni delovni pogoji niso dovolj	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
C51	Mogoče bi bilo s fizičnega vidika dobro, da bi bilo več pogojev za kakšno skupno raztezanje	Skupinsko raztezanje	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
C52	bi se malo zbrali in povezovali, kar se mi zdi, da bi pripomoglo tudi na čustveni ravni. Pomembno se mi zdi, da bi se sodelavci malo več povezovali, ne po kotih, ampak skupaj	Več medsebojnega povezovanja	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
C53	Da bi se skupaj udeležili športnih iger	Skupinske športne igre	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
C54	si vzeli čas za kakšen izlet, ker se mi zdi, da bi se potem tudi manj pogovarjali o službi in se bolje spoznali kot osebe izven naše službe. Tako bi se bolj povezali in bi bilo verjetno tudi vzdušje na delu bolj sproščeno	Skupinski izleti	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti

INTERVJU 4:

Št. izjave	**Izjava**	**Pojem**	**Kategorija**	**Tema**
D1	Jaz mislim, da brez skrbi zase zelo težko opravljaš ta poklic, ker se ti slej ko prej zataknejo stvari, ker se dnevno srečujemo z visoko stopnjo stresa in slej ko	Predpogoj za opravljanje poklica	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj

	prej vsi začutimo to na svojem zdravju, če zanemarimo skrb zase. Pri delu z ljudmi se mi zdi skrb zase zelo pomembna			
D2	Predvsem sem to opazila, ko sem bila na področju varstva otrok in mladostnikov, kjer so čustveno zelo zahtevne situacije in se mi zdi zelo pomembno, da znaš potem nivo tega stresa spraviti do te točke, da se vseeno dobro počutiš	Različna skrb zase glede na področje dela	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D3	Kar veliko o tem razmišljam	Pogosto razmišljanje o skrbi zase	Zavedanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D4	največkrat se zavedam, ko začutim na sebi, da nisem v taki koži oziroma počutju, kot bi si želela	Porušeno ravnovesje	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D5	Slabo počutje me prisili k temu, da bi rada nekaj spremenila	Slabo počutje	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D6	Zdaj mi je malo lažje, ker delam na storitvah in mi je manj stresno, kot prej, ko sem bila na varstvu otrok in mladostnikov, sicer je količinsko veliko in si izčrpan zaradi težkih vsebin in številnih pogovorov, vseeno pa čutim, da grem z manjšo težo obremenjenosti domov	Lažja skrb zase zaradi menjave področja	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D7	Vseeno pa moram prefiltrirati te občutke, ki se pojavijo od stalne izpostavljenosti težkim vsebinam	Prefiltriranje težkih vsebin	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D8	in včasih začutim, da bi mi pasalo iti na sprehod	Sprehodi	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D9	Počivam	Počitek	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D10	Grem na kolo	Kolesarjenje	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D11	V glavnem prisluhnem, kaj bi mi tisto popoldne najbolj pasalo, da se moje telo in misli sprostijo	Poslušanje telesa	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D12	Velikokrat ne tako, kot bi si želela, ker delavnik kar hitro mine	Stiska s časom	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D13	Včasih je težava že to, da premalo popijem ali	Spuščanje obrokov	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost

	spustim kakšen obrok			
D14	Vseeno pa mi veliko pomeni jutranja kava	Pitje čaja/ kave s sodelavkami	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D15	da se srečam s sodelavci in z njimi podelim kakšno stisko oziroma dilemo, zaprosim za pomoč	Izmenjava informacij	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D16	in da dovolj pijem čez dan	Zadostno pitje	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D17	Druženje s sodelavci se mi zdi zelo pomembno	Druženje med kosilom	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D18	Ko pride utrujenost pogledam čez okno, ga odprem in v prostor spustim svež zrak	Zračenje prostora	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D19	ali pa se malo sprehodim	Kratek sprehod	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D20	Trudim se iti peš po stopnicah, ne z dvigalom	Uporaba stopnic	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D21	Redko sicer to uporabljam, ampak včasih si celo dam kakšno meditativno glasbo, ko kaj pišem	Meditativna glasba	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D22	Idealne rešitve ni, ker so dnevi, ko ti to manj uspe, poskušam da je čim več tega ravnovesja, da v službi poskusim, če se le da, da se držim časovnega okvirja	Držanje časovnega okvirja	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D23	si naročim toliko uporabnikov, da si vmes lahko vzamem čas za odmor	Enakomerno razporejanje uporabnikov	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D24	da si popoldne napolnim z drugimi vsebinami	Popoldanske aktivnosti, nepovezane s službo	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D25	Vrtnarjenje je meni odlična sprostitev - miselna in fizična, rada imam stik z zemljo	Vrtnarjenje	Sprostitev	Strategije skrbi zase
D26	Predvsem pa ne gledam popoldne socialnih filmov	Izogibanje socialnim filmom	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D27	in se ne pogovarjam z bližnjimi o socialnih tematikah	Izogibanje socialnim tematikam izven delovnega časa	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D28	Jaz bi rekla odnosno, ker če so odnosi dobri, je potem tudi vse drugo lažje. Odnosi mi zelo veliko pomenijo, tako v službi kot doma	Dobri medosebni odnosi	Odnosno področje	Področja skrbi zase
D29	Zdi se mi bistveno, da kot posameznik delaš na sebi	Delo na sebi	Čustveno področje	Področja skrbi zase

D30	sprejemaš drugačnost in različna mišljenja	Sprejemanje drugačnosti	Čustveno področje	Področja skrbi zase
D31	Rada delam v timu, v tem vidim dodano vrednost, dobri odnosi na splošno mi veliko pomenijo	Delo v timu	Poklicno področje	Področja skrbi zase
D32	Poleti vrtnarjenje	Vrtnarjenje	Sprostitev	Strategije skrbi zase
D33	Kolesarjenje	Kolesarjenje	Šport	Strategije skrbi zase
D34	in daljši sprehodi. Pozimi pa tudi sprehodi	Sprehod	Šport	Strategije skrbi zase
D35	knjige, jaz sem zelo radovedna in z branjem rada pridobim dodatna znanja	Branje knjig	Branje	Strategije skrbi zase
D36	Postavljanje meja se mi zdi zelo pomembno, ker sem včasih zelo težko rekla ne, potem pa sem ugotovila, da gre to zelo na moj račun in me je to zelo izčrpavalo. Nato sem začela to trenirati, postavljati sem začela prioritete, ko je vsega preveč, sem se odločila kaj lahko počaka	Postavljanje meja	Poklicno področje	Področja skrbi zase
D37	Udeležila sem se tudi že kakšnih delavnic in izobraževanj na temo skrbi zase	Izobraževanja	Poklicno področje	Področja skrbi zase
D38	Hodim tudi na transakcijsko analizo	Obiskovanje psihoterapije	Psihološko področje	Področja skrbi zase
D39	Zdi se mi, da znanja dobim dovolj, pomembno pa je to prenesti tudi v prakso. To se mi zdi pomembno predvsem zato, ker sami spodbujamo uporabnike naj naredijo kaj zase in meni je težko njih vzpodbujati, hkrati pa, da sama ne bi nič naredila	Paradoks skrbi zase	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
D40	Predvsem to, da se znam ustaviti in pogledat kje sem s svojim počutjem ter prisluhniti svojemu telesu, kaj lahko jaz danes naredim zase da bo počutje boljše. Na primer, ko začutim, da potrebujem sprehod, grem na sprehod, ko začutim, da potrebujem pogovor, se pogovarjam	Poslušanje lastnega telesa	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
D41	Uporabljajo zelo podobne strategije in vsak s svojimi aktivnostmi, ki njih veselijo, poskušajo zmanjševati stres	Hobiji	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
D42	Ampak mogoče opazim, da tisti, ki so tu že dlje časa, bolje poskrbijo zase in	Sodelavci z daljšo delovno dobo bolje poskrbijo zase	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase

	uravnavajo stres, ker imajo tudi več izkušenj			
D43	Največja ovira je verjetno količina dela	Preobremenjenost	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D44	nepredvidljivost, ko pride do izrednih situacij, kar je lahko zelo stresno	Nepredvidljivost dela	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D45	Kadar pride do težkih situacij, adrenalin začne delovati in kar speljem to situacijo, negativni občutki pa potem pridejo za mano in začutim utrujenost	Utrujenost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D46	V takšnih situacijah mi najbolj pomagajo pogovori s sodelavci, da jim povem, kaj mi je bilo najtežje	Pogovori s sodelavci	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D47	lahko se tudi zjokam, tudi to pomaga, da se napetost sprosti	Jok	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D48	Ovira se mi zdi tudi postavljanje meja, ampak to je osebna ovira tistih posameznikov, ki težko postavijo meje	Slabo postavljanje meja	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D49	Zelo opazim na telesni ravni – utrujenost	Utrujenost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D50	glavobol	glavobol	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D51	zategnjene mišice v ramenih	Zategnjenost mišic	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D52	vrtoglavica, če je stres prehud	Vrtoglavica	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D53	Ko sem se s tem prvič spopadala, jih nisem prepoznala takoj in mislila sem, da se meni to ne more zgoditi	Zanikanje	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D54	ko pa sem imela to izkušnjo in več znanja, pa sem videla, da je to telesni odziv na preveč stresa in moram nekaj spremeniti, dodati kakšno aktivnost v svoj vsakdan	Dodajanje aktivnosti v vsakdan	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D55	Še danes se kdaj znajdem v situaciji, da stres vpliva na telesno, čustveno in duhovno raven, imam manj energije	Pomanjkanje energije	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D56	Prepoznam na telesni ravni - začutim utrujenost	Utrujenost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D57	glavobol	glavobol	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost

D58	In mišične napetosti	Zategnjenost mišic	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D59	Takrat probam zmanjšati število aktivnosti	Zmanjšanje števila aktivnosti	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D60	in poskušam spremeniti prioritete	Sprememba prioritet	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D61	Najprej potrebujem več časa za počitek	počitek	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
D62	In kakšno kopel	kopel	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska, Kranj
D63	Na telesu se mi odraža v utrujenosti	Utrujenost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D64	glavobolu	glavobol	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D65	Mišični napetosti	Zategnjenost mišic	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D66	In vrtoglavici	Vrtoglavica	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D67	Takrat opazim tudi, da imam slabši spanec	Nespečnost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D68	Uhajanje misli	Uhajanje misli	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D69	Sigurno vplivajo, predvsem odnosi tako z nadrejenimi kot naši odnosi s sodelavci	Odnosi na delu	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
D70	Pomembno se mi zdi, da si med sabo pomagamo	Medsebojna pomoč	Lastni vložek pri preprečevanju izgorelosti in sočutne izčrpanosti	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
D71	Smo sočutni	sočutje	Lastni vložek pri preprečevanju izgorelosti in sočutne izčrpanosti	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
D72	čutimo to podporo eden do drugega in se razumemo	Medsebojna podpora	Lastni vložek pri preprečevanju izgorelosti in sočutne izčrpanosti	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
D73	S kadrovsko krepitvijo	Kadrovska krepitev	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
D74	In spremembo normativov	Zmanjšanje normativa	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
D75	Velikokrat vidim pri sebi in sodelavkah, da je velika stiska, ko bi rade naredile več ampak zaradi količine dela in primerov, enostavno tega časovno ne zmoreš	Zmanjšanje količine dela	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
D76	Občutek da bi lahko, ampak ne moreš zaradi preobremenjenosti, je lahko zelo stresen	Preobremenjenost	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
D77	Zmanjšanje normativa bi	Zmanjšanje	Priporočila	Preprečevanje

	zelo vplivalo na to, da bi se stres zmanjšal	normativa	organizaciji	izgorelosti in sočutne izčrpanosti

INTERVJU 5:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
E1	Skrb zase v okviru svojega poklica razumem kot aktivno soustvarjanje okolja v katerem je možno obstati in se razvijati na daljši rok	Soustvarjanje okolja, v katerem se je možno razvijati	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E2	Vsak dan.	Vsakodnevno razmišljanje o skrbi zase	Zavedanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E3	Strah pred boleznijo in smrtjo	Strah	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E4	Običajni delavni dnevi so daljši, zato skrb zase poskusim prakticirati tekom dneva z redno telovadbo	Telovadba	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E5	uravnoteženo in redno prehrano	Uravnotežena prehrana	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E6	meditacijo	meditacija	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E7	Zadostno količino informiranja, preko knjig	branje	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E8	dolgčasa	dolgčas	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E9	In uživanja v umetnosti, s tem da grem v gledališče	gledališče	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E10	Poskrbim tudi, da imam zadostno količino spanca	Zadosten spanec	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E11	in da imam aktivne vikende, torej, da grem v naravo	Odhod v naravo	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E12	Z redno telovadbo tako, da probam na vsako uro vstati, se pretegniti in razmigati sklepe	Razgibavanje	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E13	ali pa se sprehodim po stopnicah, zato da se malo raztegnem	Uporaba stopnic	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E14	Tudi izogibam se pretiranemu sedenju in izkoristim vsako priložnost, ko ne rabim sedeti, da stojim oziroma hodim	Kratek sprehod	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E15	Poskrbim tudi z uravnoteženo in redno prehrano v službi, tako, da si hrano pripravim	Uravnotežena prehrana	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj

	doma en večer prej			
E16	in ne hitim s prehranjevanjem ampak si vzamem dovolj časa in imam predvsem, če se le da, topel obrok že v službi	Topel obrok v službi	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E17	Pa tudi meditacija. Par minut si vzamem zase, zaprem oči, usmerim pozornost na svoje dihanje in začutim svoje telo, tako da čuječe opazujem dogajanje v svojem telesu	Meditacija	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E18	Ja, kot sem rekel, meditiram oziroma se poslužujem čuječnosti kot tehnike sproščanja	Čuječnost	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E19	razgibavam se na 45 minut	Razgibavanje	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E20	in v pogovore vpeljujem humor, kar se mi zdi, da tudi prispeva k sprostitvi in zmanjševanju stresa na delovnem mestu	Humor	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E21	Rutino mi predstavlja to, da se ob isti uri zbudim in grem ob isti uri spat, pa tudi obroke poskušam imeti ob približno istih urah	Držanje časovnega okvira	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E22	in vmes zadostne pavze	Pavze med delom	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
E23	Drugače bi rekel, da na vseh področjih uspem poskrbeti zase	Skrb na vseh področjih	Vsa področja	Področja skrbi zase
E24	najbolj pa bi izpostavil mogoče poklicno področje ali pa psihološko področje, tako da se udeležujem supervizij	supervizije	Poklicno področje	Področja skrbi zase
E25	Sem pa tudi redno vključen v lastni terapevtski proces	Obiskovanje psihoterapije	Psihološko področje	Področja skrbi zase
E26	Redno telovadim	Fizična vadba	Šport	Strategije skrbi zase
E27	Poskušam uravnoteženo jesti	Uravnotežena prehrana	Prehrana	Strategije skrbi zase
E28	meditiram	meditacija	Sprostitev	Strategije skrbi zase
E29	se zadosti dolgočasim	Dolgčas	Sprostitev	Strategije skrbi zase
E30	in se umetniško udejstvujem, grem na primer v muzej	Muzeji	Umetniško udejstvovanje	Strategije skrbi zase
E31	gledališče	Gledališče	Umetniško udejstvovanje	Strategije skrbi zase
E32	Na koncerte	Koncerti	Umetniško udejstvovanje	Strategije skrbi zase

E33	pa tudi pomembno mi je, da zadosti spim, pri čemer mi pomaga, da sem čez dan tudi telesno aktiven	Zadostna količina spanca	Spanje	Strategije skrbi zase
E34	Enkrat tedensko pa po novem hodim tudi na plavanje	Plavanje	Šport	Strategije skrbi zase
E35	Rekel bi, da je pomembno vse, ampak je zelo odvisno od obdobja, če imam več težav s telesom se mi zdi bolj pomembno, da pazim na hrano	Uravnotežena prehrana	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
E36	In gibanje, recimo sprehod	Sprehod	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
E37	kadar pa imam manj težav pa se mi zdi bolj pomembno da se fokusiram na ostale aspekte. Tisto kar ostane je, da poskrbim za notranje ravnovesje predvsem na čustvenem področju tako, da meditiram	Meditacija	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
E38	In da krepim kapacitete da samorefleksijo	Samorefleksija	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
E39	Pri kolegih opažam, da vsak zase poskrbi na svoj način, eni bolje, drugi slabše	Raznolika skrb zase	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
E40	Kakšni pri skrbi zase uporabljajo tudi manj zdrave strategije kot je na primer kajenje	Kava in kajenje	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
E41	Po mojem ravno pomanjkanje humorja med zaposlenimi	Pomanjkanje humorja	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E42	potreba po nadzoru zaposlenih	Pretiran nadzor	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E43	nerealna pričakovanja nadrejenih	Previsoka pričakovanja	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E44	Slabo vodenje	Slabo vodenje	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E45	neustrezni delavni pogoji	Slabi delovni pogoji	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E46	In nezdrava kultura dela	Nezdrava kultura dela	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E47	S tem se spopadam z vpeljevanjem humorja	Humor	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E48	In postavljanjem meja	Postavljanje meja	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E49	Utrujenost	Utrujenost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E50	zaspanost	Zaspanost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost

E51	In povečanje bolečin v telesu	Zategnjenost mišic	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E52	Ja ravno skozi utrujenost	Utrujenost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E53	Razdražljivost	Razdražljivost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E54	in povečanje bolečin v telesu	Zategnjenost mišic	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E55	Utrujenost	Utrujenost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E56	Zaspanost	Zaspanost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E57	Razdražljivost	Razdražljivost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E58	Povečanje bolečin v telesu	Zategnjenost mišic	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E59	Ja. Lažje poskrbim zase v ugodnih delavnih pogojih in težje v manj ugodnih delavnih pogojih	Lažja skrb v dobrih, slabša v slabih delovnih pogojih	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti
E60	Slabi pogoji se mi zdijo, kadar je preveč dela za opraviti in premalo razpoložljivega časa	Količina primerov	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti
E61	Težje poskrbim zase tudi, če se moram med delom ukvarjati s slabimi odnosi med sodelavci in institucijami, ki nadzorujejo naše delo	Odnosi na delu	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti
E62	in ustvarjajo dodaten pritisk s sankcijami, ki lahko vplivajo name	Sankcije	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti
E63	Menim, da je kontradiktorno, da organizacija oziroma kdo drug poskrbi za »skrb zase«. Skrb zase je po definiciji odgovornost posameznika	Odgovornost posameznika	Kontradiktornost organizacijske skrbi zase	Preprečevanje izgorelosti
E64	Verjetno je v naravi človeka, da ustvarja okolje v katerem je vse težje poskrbeti zase	Ustvarjanje okolja, kjer je težko poskrbeti zase	Družbene ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E65	Bolj kot smo napredni, težje in slabše poskrbimo zase	Naprednost in manjša sposobnost skrbeti zase	Družbene ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E66	Vse je na dosegu roke, samo osnovne stvari, ki so potrebne za preživetje postajajo vse bolj toksične	Vedno večja dostopnost surovin	Družbene ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
E67	Življenje posameznika se sicer daljša, a kvaliteta življenja pada	Padec kvalitete življenja	Družbene ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost

INTERVJU 6:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
F1	Skrb zase zame pomeni, da skrbim za svoje dobro počutje, tako psihično, kot fizično	Skrb za dobro počutje	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F2	V okviru svojega poklica, se mi zdi skrb zase zelo pomembna, ker gre za delovno mesto, ki zahteva veliko čustvenih naporov in stresa	Čustveni napori na delu	Spodbude k zavedanju skrb zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F3	pa tudi nenehno izobraževanje in aktivacije, kar te lahko hitro posrka	Preventivna skrb zase	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F4	Skrb zase na takšnem delovnem mestu zame pomeni, dve glavni stvari: prva je, da poskušam strogo ločevati med službo in zasebnim življenjem, torej da službe ne nosim domov (psihično)	Razmejevanje službenega od privatnega življenja	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F5	druga pa je, da skrbim za lastno in kolektivno dobro počutje na delovnem mestu	Skrb za dobro počutje	Razumevanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F6	Zavedam se je nenehno, posvečam pa se včasih premalo in to tudi vem	Zavedanje o pomanjkanju skrbi zase	Zavedanje skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F7	K temu, da se ji posvetim me spodbudi predvsem samozavedanje	Samozavedanje	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F8	da se zavedam, da postajam utrujena	Utrujenost	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F9	razdražljiva	Razdražljivost	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F10	pa tudi pogovor s partnerjem in ljudmi, ki me dobro poznajo ter tudi pogovori s sodelavci	Pogovori	Spodbude k zavedanju skrbi zase	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F11	Kot mamica enoletnemu otročku, po službi odhitim v vrtec ali domov, kjer me sinček že čaka. Družba z njim mi da novo energijo in veselje in je tako tudi del skrbi zame	Druženje s sinom	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F12	Ko pride domov mož, je on z otrokom, da si takrat lahko vzamem čas za počitek	Počitek	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F13	ali pa športno rekreacijo v naravi	Odhod v naravo	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F14	včasih pa gremo vsi	Sprehodi	Skrb zase izven	Skrb zase pri

	skupaj na sprehod		delovnega časa	zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F15	Zvečer skrb zase včasih vključuje skrb za partnerski odnos	Skrb za partnerski odnos	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F16	včasih pa samo mir in tišino ter uživanje v najljubši seriji	Gledanje filma/ serije	Skrb zase izven delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F17	Znotraj delovnega časa poskrbim zase na različne načine. Strokovno v okviru supervizij	Supervizija	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F18	Timskih srečanj	Timska srečanja	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F19	Ali izobraževalnih predavanj	Predavanja	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F20	Zelo pomembno mi je tudi sprotno razreševanje kadar pride do kakšne dileme, konflikta, nerazumevanja, saj me to drugače bremeni	Sprotno reševanje problemov	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F21	Skrb zase pa mi pomeni tudi odmor za malico	Odmor za malico	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F22	včasih mi paše, da malicam s sodelavkami, ker lahko misli preusmerim malo drugam	Druženje med kosilom	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F23	Zase skrbim tudi tako, da na terene poskušam hoditi peš	Kratek sprehod	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F24	prav tako v službi, če je le možno, ne uporabljam dvigala	Uporaba stopnic	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F25	Specifične tehnike so včasih, da se umaknem od računalnika in se raztegnem, zadiham in razgibam	Razgibavanje	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F26	odnesem pošto po stopnicah, nikoli z dvigalom	Uporaba stopnic	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F27	grem peš na teren in tako lahko med delom opravim tudi sprehod po svežem zraku	Kratek sprehod	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F28	Včasih pa to pomeni, da grem do sodelavke, da skupaj predebatirava delo ali pa si skupaj vzameva 5 minut odmora in spijeva kavo	Pitje kave s sodelavkami	Skrb zase znotraj delovnega časa	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F29	Poleg osnovne izobrazbe iz socialnega dela, imam tudi psihoterapevtsko izobrazbo, pri kateri smo se veliko učili in delali na	Popoldanske aktivnosti, nepovezane s službo	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj

	tem, da služba ostane v službi			
F30	Ko sem doma, se res posvetim svojemu osebnemu življenju in družini	Družinske obveznosti	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F31	imam tudi pravilo, da kadar sem na dopustu/bolniški/negi, ne dostopam do službenega računalnika	Doma ni dostopa do službenega računalnika	Ravnovesje med delom in osebnim življenjem	Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj
F32	Bi rekla, da najbolj poskrbim na odnosnem in čustvenem, za odnosno in čustveno področje poskrbim predvsem tako, da delam stvari in se družim z ljudmi, ki me napajajo z energijo, veseljem, tudi pozitivo	Druženje s prijatelji in sorodniki	Odnosno področje	Področja skrbi zase
F33	Ali pa si samo vzamem čas zase in ne počnem čisto nič, počivam, dam možgane 'na off'	Čas zase	Duhovno področje	Področja skrbi zase
F34	Strategije, ki jih uporabljam pri skrbi zase so različne. Nekatere so bolj 'osnovne'; skrb za dober spanec in spočitost	Kvaliteten spanec	Spanje	Strategije skrbi zase
F35	Zdrava prehrana	Zdrava prehrana	Prehrana	Strategije skrbi zase
F36	Fizična aktivnost	Fizična vadba	Šport	Strategije skrbi zase
F37	Poleg tega pogovor z osebami, ki so mi blizu, ki me razumejo in znajo poslušati	Pogovori z bližnjimi	Odnosi	Strategije skrbi zase
F38	Pomemben pa je tudi čas za zabavo in sproščanje – lahko je to kava s prijatelji, večerja z možem, ustvarjanje z malim	Druženje	Odnosi	Strategije skrbi zase
F39	Sprehod v tišini	Sprehod	Šport	Strategije skrbi zase
F40	Ali branje knjige	Branje knjig	Branje	Strategije skrbi zase
F41	Lahko pa tudi izlet v hribe	Hribi	Šport	Strategije skrbi zase
F42	Izobraževanja	Izobraževanja	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
F43	skrb za kvaliteten in kakovosten spanec	Kvaliteten spanec	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
F44	Fizična aktivnost	Fizična vadba	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
F45	Odnosi z bližnjimi	Dobri medosebni odnosi	Najučinkovitejše strategije	Strategije skrbi zase
F46	Na delovnem mestu bi rekla, da kolegi uporabljajo razbremenilne pogovore med sodelavci	Razbremenilni pogovori	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
F47	Pomoč vodje pri delu	Pomoč vodje	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase

F48	Izobraževanja	izobraževanja	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
F49	Supervizije	Supervizije	Strategije sodelavcev	Strategije skrbi zase
F50	Največja ovira je prekomerno delo, zato se težko ustaviš in poskrbiš zase	Preobremenjenost	Delovne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F51	Včasih si tako 'notri' v delu, zmanjkuje ti časa, rad pa bi naredil vse kar moraš. Takrat bi delal nadure ali pa delo nosil domov	Stiska s časom	Osebne ovire pri skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F52	S tem se spopadam tako, da imam strogo pravilo, da dela ne nosim domov	Postavljanje meja	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F53	o nadurah pa se predvsem posvetujem s partnerjem, saj me le ta zna ustaviti, ko je potrebno in sama tega včasih ne zmorem	Posvetovanje s partnerjem	Spopadanje z ovirami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F54	Posledice se kažejo predvsem v moji slabši produktivnosti, tako na delovnem mestu, kot tudi doma	Manjša produktivnost	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F55	Ter težjem usklajevanju med službo in zasebnim življenjem	Težje usklajevanje med službo in osebnim življenjem	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F56	Ko ne poskrbim zase, se to takoj pokaže na mojem psihičnem in tudi fizičnem stanju v nezadovoljstvu	Splošno nezadovoljstvo	Posledice pomanjkanja skrbi zase	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F57	V takih situacijah se moram tega zavedati in ustaviti ter poiskati ustrezno pomoč – podporo pri bližnjih osebah ali strokovno podporo	Iskanje strokovne podpore in pomoči bližnjih	Soočanje s posledicami	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F58	Utrujenost	Utrujenost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F59	ali celo izčrpanost	Izčrpanost	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F60	Jeza	Jeza	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F61	Težja koncentracija	Uhajanje misli	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F62	manj idej in kreativnosti	Pomanjkanje kreativnosti	Simptomi izgorelosti	Izgorelost in sočutna izčrpanost
F63	Seveda. Menim, da v naši organizaciji dobro vplivajo na to, da lahko poskrbim zase	Ustrezni delovni pogoji za oblikovanje strategij skrbi zase	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
F64	Meni veliko pomeni možnost zgodnjega delavnika, da lahko popoldne posvetim	Ustreznost zgodnjega delovnika	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti

	družini/fizični aktivnosti/počitku/			
F65	poleg tega imamo veliko dni dopusta, ki ga lahko v dogovoru s sodelavci iz področja, izrabimo kadarkoli	Veliko dopusta	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
F66	Občasno imamo tudi možnost dela od doma	Možnost dela od doma	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
F67	Poleg tega imamo na voljo veliko možnosti za izobraževanje	Veliko izobraževanj	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
F68	in vključenost v redne supervizije	Veliko supervizij	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
F69	Na voljo nam je vedno tudi vodja, ko potrebujemo pomoč pri delu ali usmeritev	Dostopnost vodje	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
F70	Menim, da v naši organizaciji dobro skrbijo za to, da poskušajo zmanjšati možnost izgorelosti	Ustrezni delovni pogoji za oblikovanje strategij skrbi zase	Delovni pogoji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
F71	Še vedno pa je problem prekomerno delo, ki je zelo zahtevno in se mu včasih ne moreš posvetiti tako, kot bi si želel	Zmanjšanje količine dela	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti
F72	Potrebno bi bilo več zaposlenih, da bi se delo lahko bolj razporedilo – to pa ni odvisno samo od organizacije, ampak od celotnega javnega sistema	Kadrovska krepitev	Priporočila organizaciji	Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti

10.3. Priloga 3: Osno kodiranje

Tema: Skrb zase pri zaposlenih na CSD Gorenjska Kranj

1. <u>Razumevanje skrbi zase</u>
    - Razmejevanje službenega od privatnega življenja (A1), (F4)
    - Delo znotraj delavnega časa (A2)
    - Zdrav duh v zdravem telesu (A3)
    - Skrb za mentalno zdravje (B1)
    - Psihična stabilnost (B2), (B5)
    - Predpogoj za opravljanje poklica (B3), (D1)
    - Negovanje strokovnosti (B4)
    - Izkoriščanje danih pogojev (B6)

- Preventivna skrb zase (B7), (F3)
- Umirjenost (C2)
- Vpeljevanje malenkosti v dan (C4)
- Različna skrb zase glede na področje dela (D2)
- Paradoks skrbi zase (D39)
- Soustvarjanje okolja, v katerem se je možno razvijati (E1)
- Skrb za dobro počutje (C1), (F1), (F5)

2. Zavedanje skrbi zase
    - Podzavestna skrb zase (A4)
    - Rutinska skrb zase (A5)
    - Vzpostavljanje rutine po stresnem obdobju (A6)
    - Porušena rutina zaradi pomanjkanja časa (A7)
    - Pogosto razmišljanje o skrbi zase (B8), (D3)
    - Vsakodnevno razmišljanje o skrbi zase (E2)
    - Zavedanje o pomanjkanju skrbi zase (C10), (F6)
3. Spodbude k zavedanju skrbi zase
    - Zavedanje o opuščanju rutine (A8)
    - Porušeno ravnovesje (B9), (D4)
    - Team building (A10)
    - Sodelavke, ki obiskujejo masažo (C11)
    - Slabo počutje (D5)
    - Strah (E3)
    - Čustveni napori na delu (F2)
    - Samozavedanje (F7)
    - Utrujenost (F8)
    - Razdražljivost (F9)
    - Pogovori (F10)
4. Skrb zase izven delovnega časa
    - Predvidljiv delovni čas omogoča načrtovanje napolnjujočih dejavnosti (A9)
    - Klepet z ljubljenimi osebami (A11)
    - Branje (A12), (B16), (E7)

- Gledanje filma/ serije (A13), (F16)
- Osebna nega (A14)
- Joga (A15)
- Telovadba (E4)
- Obiski gledališča (A16), (E9)
- Izlet v hribe/ gore (A17), (C23)
- Druženje s prijatelji (A18), (C14), (C24)
- Druženje s sinom (F11)
- Sprehodi (B15), (C15), (D8), (F14)
- Načrtovanje popoldneva (B13)
- Jutranja kava (C5)
- Zajtrk (C6)
- Uravnotežena prehrana (E5)
- Prosti čas (C13)
- Lažja skrb zase zaradi menjave področja (D6)
- Prefiltriranje težkih vsebin (D7)
- Počitek (D9), (D61), (F12)
- Kolesarjenje (D10)
- Poslušanje telesa (D11)
- Kopel (D62)
- Meditacija (E6)
- Dolgčas (E8)
- Zadosten spanec (E10)
- Odhod v naravo (E11), (F13)
- Skrb za partnerski odnos (F15)

5. Skrb zase znotraj delovnega časa
    - Pitje čaja/ kave s sodelavkami (A19), (D14), (F28)
    - Izmenjava informacij (A20), (C17), (D15)
    - Humor (A21), (A25), (E20)
    - Odmor za malico (B17), (C8), (F21)
    - Druženje med kosilom (A23), (D17), (F22)
    - Uravnotežena prehrana (E15)

- Topel obrok v službi (E16)
- Kratek sprehod (A24), (D19), (E14), (F23), (F27)
- Raziskovanje krajev z aplikacijo Google maps (A26)
- Supervizija (B18), (F17)
- Timska srečanja (F18)
- Predavanja (B19), (F19)
- Projekt skrb za zdravje (B20)
- Vključevanje v projekte (B21)
- Globoko dihanje (B22)
- Kajenje (C7), (C18)
- Zadostno pitje (D16)
- Zračenje prostora (D18)
- Uporaba stopnic (D20), (E13), (F24), (F26)
- Meditativna glasba (D21)
- Razgibavanje (E12), (E19), (F25)
- Meditacija (E17)
- Čuječnost (E18)
- Sprotno reševanje problemov (F20)

6. Ravnovesje med delom in osebnim življenjem
    - Držanje časovnega okvira (A27), (D22), (E21)
    - Pavze med delom (A28), (B25), (C19), (E22)
    - Popoldanske aktivnosti, nepovezane s službo (A29), (C21), (D24), (F29)
    - Družinske obveznosti (A30), (F30)
    - Strukturirano delo (B23), B(26)
    - Enakomerno razporejanje uporabnikov (B24), (D23)
    - Delovne izkušnje (C20)
    - Telesna aktivnost (C22)
    - Izogibanje socialnim filmom (D26)
    - Izogibanje socialnim tematikam izven delovnega časa (D27)
    - Doma ni dostopa do službenega računalnika (F31)

Tema: Področja skrbi zase

1. Vsa področja

- Skrb na vseh področjih (A31), (E23)

2. Čustveno področje
    - Regulacija čustev (B29)
    - Delo na sebi (D29)
    - Sprejemanje drugačnosti (D30)
3. Fizično področje
    - Joga (A33)
    - Izlet v hribe/ gore (A34), (C25)
    - Sprehodi (A35)
4. Poklicno področje
    - Dobro opravljeno delo (A36)
    - Supervizije (A37), (B31), (E24)
    - Intervizije (A38)
    - Izobraževanja (A39), (D37)
    - Pogovori s sodelavci (B30)
    - Postavljanje meja (C28), (B27), (D36)
    - Delo v timu (D31)

5. Odnosno področje
    - Druženje s sodelavci (A40)
    - Druženje s prijatelji in sorodniki (A41), (F32)
    - Dobri medosebni odnosi (A32), (D28)

6. Psihološko področje
    - Kvalitetni pogovori s partnerjem (A42)
    - Obiskovanje psihoterapije (D38), (E25)
7. Duhovno področje
    - Gledališče (A43)
    - Branje leposlovja (A44)
    - Likovne razstave (A45)
    - Koncerti (A46)
    - Čuječnost (C26)
    - Predihavanje (C27)

- Čas zase (F33)

Tema: Strategije skrbi zase

1. Šport
    - Fizična vadba (A47), (E26), (F36)
    - Joga (A49)
    - Hribi (A50), (F41)
    - Sprehod (A51), (C30), (D34), (F39)
    - Kolesarjenje (D33)
    - Plavanje (E34)
2. Branje
    - Branje knjig (A48), (D35), (F40)
    - Večerno branje (A52), (B36)
3. Osebna nega
    - Frizer (B34)
    - Urejanje nohtov (B35)
4. Prehrana
    - Uravnotežena prehrana (E27)
    - Zdrava prehrana (F35)
5. Umetniško udejstvovanje
    - Muzeji (E30)
    - Gledališče (E31)
    - Koncerti (E32)
6. Spanje
    - Zadostna količina spanca (E33)
    - Kvaliteten spanec (F34)
7. Organizacija
    - Načrtovanje dneva (B33)
    - Rutina (B37), (C29)
    - Držanje delovnika (B38)
8. Odnosi
    - Pogovori z bližnjimi (F37)
    - Druženje (F38)

9. Sprostitev
    - Vrtnarjenje (D25), (D32)
    - Meditacija (E28)
    - Dolgčas (E29)
10. Najučinkovitejše strategije
    - Dobri medosebni odnosi (A53), (C32), (F45)
    - Fizična vadba (A54), (F44)
    - Umirjanje (B39)
    - Samota (B40), (C33)
    - Sprehod (B41), (E36)
    - Branje (B42)
    - Struktura dneva (B43)
    - Preventivne dejavnosti, ki osrečujejo (C31)
    - Počitek (C34)
    - Poslušanje lastnega telesa (D40)
    - Uravnotežena prehrana (E35)
    - Meditacija (E37)
    - Samorefleksija (E38)
    - Izobraževanja (F42)
    - Kvaliteten spanec (F43)
11. Strategije sodelavcev
    - Slaba skrb zase (A55), (B46), (C35)
    - Raznolika skrb zase (E39)
    - Težave pri postavljanju meja (A56), (B44)
    - Ustrezno postavljanje meja (C36)
    - Kava in kajenje (A57), (E40)
    - Nezdravo prehranjevanje (A58)
    - Ustrezna prehrana (A59)
    - Fizične aktivnosti (A60), (B47)
    - Kvalitetni medosebni odnosi (A61)
    - Razbremenilni pogovori (F46)
    - Pomoč vodje (F47)

- Izobraževanja (F48)
- Supervizije (F49)
- Kulturno udejstvovanje (A62)
- Hobiji (A63), (D41)
- Držanje urnika (B48)
- Vera (B49)
- Psihoterapija (B50)
- Sodelavci z daljšo delovno dobo bolje poskrbijo zase (D42)

Tema: Izgorelost in sočutna izčrpanost

1. Delovne ovire pri skrbi zase
    - Pričakovano pogosto podaljševanje delovnika (A64), (B53), (C12)
    - Neustrezno nagrajevanje z ocenami uspešnosti (A65)
    - Različna obdobja glede količine dela (A73)
    - Preobremenjenost (B51), (D43), (D76), (F50)
    - Nemoč v odnosu do sistema (B52)
    - Brez ovir (C37)
    - Nepredvidljivost dela (D44)
    - Pretiran nadzor (E42)
    - Previsoka pričakovanja (E43)
    - Slabo vodenje (E44)
    - Slabi delovni pogoji (E45)
    - Nezdrava kultura dela (E46)

2. Osebne ovire pri skrbi zase
    - Pestro popoldne (B11), (B32)
    - Stiska s časom (B12), (C16), (D12), (F51)
    - Iskanje pomanjkljivosti v superviziji (B45)
    - Dajanje prednosti delovnim nalogam (C3)
    - Družinske obveznosti (A10), (B14)
    - Spuščanje obrokov (D13)
    - Slabo postavljanje mej (D48)

- Pomanjkanje humorja (E41)

3. Družbene ovire pri skrbi zase
    - Ustvarjanje okolja, kjer je težko poskrbeti zase (E64)
    - Naprednost manjša sposobnost skrbeti zase (E65)
    - Vedno večja dostopnost surovin (E66)
    - Padec kvalitete življenja (E67)

4. Spopadanje z ovirami
    - Zaključevanje ob uri (A66)
    - Večja potreba po skrbi zase med napornimi obdobji (A74)
    - Krajše kosilo (A75)
    - Zavestno ustavljanja (A76)
    - Zavestno dihanje (A77)
    - Pogovori s sodelavci (D46)
    - Jok (D47)
    - Humor (E47)
    - Postavljanje meja (E48), (F52)
    - Posvetovanje s partnerjem (F53)

5. Posledice pomanjkanja skrbi zase
    - Nespečnost (A67)
    - Zaspanost (E50)
    - Utrujenost (A68), (C38), (C42), (D45), (D49), (D56), (E49), (E52)
    - Splošno nezadovoljstvo (A69), (F56)
    - Vedno manj posledic (A70)
    - Obremenjenost (B28)
    - Površnost na delu (B54)
    - Konflikti in nesoglasja v timu (B55)
    - Padec odpornosti (B56), (B59)
    - Impulzivnost (B57), (B60)
    - Razdražljivost (E53)
    - Manjša toleranca (B58)

- Manjša produktivnost (F54)
- Glavobol (C39), (D50), (D57)
- Pomanjkanje energije (C40), (D55)
- Zategnjenost mišic (D51), (D58), (E51), (E54)
- Vrtoglavica (D52)
- Težje usklajevanje med službo in osebnim življenjem (F55)

6. Soočanje s posledicami
    - Fizična aktivnost (A71), (C43)
    - Počitek (A72)
    - Umirjanje (B61)
    - Izogibanje (B62)
    - Pozitivni notranji dialog (C41)
    - Zanikanje (D53)
    - Dodajanje aktivnosti v vsakdan (D54)
    - Zmanjševanje števila aktivnosti (D59)
    - Sprememba prioritet (D60)
    - Iskanje strokovne podpore in pomoči bližnjih (F57)
7. Simptomi izgorelosti
    - Nespečnost (A78), (D67)
    - Zaspanost (E56)
    - Hujšanje (A79)
    - Nezadovoljstvo (A80)
    - Razdražljivost (A81), (E57)
    - Padec odpornosti (B63)
    - Težave z želodcem (B64)
    - Strah (B65)
    - Žalost (C44)
    - Jeza (F60)
    - Utrujenost (C45), (D63), (E55), (F58)
    - Izčrpanost (F59)
    - Glavobol (C46), (D64)
    - Nemirnost (C47)

- Vznemirjenost (C48)
- Zategnjenost mišic (D65), (E58)
- Vrtoglavica (D66)
- Uhajanje misli (D68), (F61)
- Pomanjkanje kreativnosti (F62)

Tema: Preprečevanje izgorelosti in sočutne izčrpanosti

1. Delovni pogoji
    - Ustrezni delovni pogoji za oblikovanje strategij skrbi zase (A82), (C49), (F63), (F70)
    - Ustrezni delovni pogoji niso dovolj (A83), (C50)
    - Količina primerov (B66), (E60)
    - Parkirišče ni zagotovljeno (B67)
    - Prekratke malice (B68)
    - Odnosi na delu (D69), (E61)
    - Lažja skrb v dobrih, slabša v slabših delovnih pogojih (E59)
    - Sankcije (E62)
    - Ustreznost zgodnjega delovnika (F64)
    - Veliko dopusta (F65)
    - Možnost dela od doma (F66)
    - Veliko izobraževanj (F67)
    - Veliko supervizij (F68)
    - Dostopnost vodje (F69)
2. Priporočila organizaciji
    - Delo znotraj delavnega časa (A86)
    - Skupinsko raztezanje (A87), (C51)
    - Nagrajevanje prisotnih delavcev, ki opravijo svoje delo (A88)
    - Preventivne delavnice (B69)
    - Parkirišče (B70)
    - Zagotovljena malica (B71)
    - Več medsebojnega povezovanja (C52)
    - Skupinske športne igre (C53)

- Skupinski izleti (C54)
- Kadrovska krepitev (D73), (F72)
- Zmanjšanje normativa (D74), (D77)
- Zmanjšanje količine dela (D75), (F71)

3. Kontradiktornost organizacijske skrbi zase
    - Odgovornost posameznika (E63)
4. Lastni vložek pri preprečevanju izgorelosti in sočutne izčrpanosti
    - Lastna angažiranost pri skrbi zase (A84)
    - Postavljanje meja (A85)
    - Medsebojna pomoč (D70)
    - Sočutje (D71)
    - Medsebojna podpora (D72)